

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, hal ini berdasarkan suprastuktur dan infrastruktur sangat perlu dengan adanya dukungan agar mempermudah jalannya proses pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan berkualitas, oleh karena itu sumber daya manusia dapat berpengaruh. Karyawan maupun pegawai dalam perusahaan merupakan aset berharga serta memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan itu sendiri, maka pada setiap kegagalan dalam mengurus maupun mengelola sumber daya manusia akan mengakibatkan tidak terwujudnya suatu pencapaian organisasi dengan baik, serta buruknya pengelolaan organisasi disetiap perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebagai proses pemberian serta dorongan semangat kepada karyawan, sehingga bekerja sesuai harapan. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi biasanya dapat disebut juga karyawan yang produktif, dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi sehingga kurang produktif dalam menyelesaikan tugas.

Menurut teori Herzberg dikutip oleh Gibson, Inancevics and Donnelly dalam Linawati (2014) “memaparkan motivasi kerja intrinsik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas yang meliputi” : pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri. Herzberg dalam teorinya suatu indikator motivasi intrinsik meliputi: pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pengakuan, kemungkinan untuk maju serta untuk tumbuh maju berkembang. Kondisi Lingkungan merupakan nilai norma yang lazim dimiliki oleh para karyawan, sehingga pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehubungan dengan perusahaan. Menurut (SteerRM) dalam Edi Sumantri (2016), “lingkungan kerja merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas bekerja”. Menurut Robert L dan John H dalam Fransikus dan Djoko (2013), “kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu

organisasi tersebut dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

PT. Rekayasa Putra Mandiri merupakan perusahaan jasa perbaikan *service engineering manufacture*. Perusahaan ini beralamat di desa Purwadana, Teluk Jambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361. Perusahaan ini didirikan pada bulan April 2004 dengan jumlah karyawan \pm 47 Orang. PT. Rekayasa Putra Mandiri merupakan layanan dalam perbaikan berbagai industri dengan proses *Hardchrome Plating, Metal Spray, Ceramic Coating, Machining* dan *Fabrikasi* selain itu PT. Rekayasa Putra Mandiri juga memiliki fasilitas transportasi untuk keperluan pengiriman dan pengambilan barang dari *costumer* perusahaan memiliki mobil truk dan *pick up* untuk mengangkut barang dari *costumer*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff administrasi terdapat permasalahan mengenai motivasi terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat, tidak hadir, dan absensi karyawan.

Tabel 1.1.

**Data Absensi Karyawa PT. Rekayasa Putra Mandiri Tahun 2018-2019
Selama 6 Bulan**

Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Alpha	Total
September	1	2	1	0	4
Oktober	2	2	0	1	5
November	0	0	0	2	2
Desember	2	2	0	0	4
Januari	3	0	2	1	6
Februari	0	1	1	3	5

Sumber: Staff Humas PT. Rekayasa Putra Mandiri, (2019)

Tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak masuk kerja persentasenya tidak stabil, bila dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi selama 6 bulan pada tahun 2018-2019. Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas terbengkalai. Walau sudah dilakukan pembinaan, teguran serta pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut dikarenakan kurangnya motivasi terhadap karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan efektifitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.



Gambar 1.1. Lingkungan Kerja PT. Rekayasa Putra Mandiri
Sumber: Lingkungan Produksi, PT. Rekayasa Putra Mandiri 2019



Gambar 1.2. Lingkungan Kerja Proses Cairan Kimia *Hardchrome*

Sumber: Lingkungan Produksi, PT. Rekayasa Putra Mandiri 2019

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja PT. Rekayasa Putra Mandiri, dalam kondisi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus PT. Rekayasa Putra Mandiri itu sendiri berhubungan dengan mesin-mesin bisa dibilang berbahaya dan banyaknya bahan kimia dapat menimbulkan karyawannya terkena bahan kimia. Bahan kimia ini sangat pengaruh pada kesehatan manusia antara lain: gangguan pernafasan dapat menimbulkan paru-paru ketika di hirup terus-menerus, iritasi kulit, luka bakar pada anggota tubuh yang terkena. Adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar. Karyawan tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Kinerja karyawan sangat mungkin tercapai apabila pihak PT. Rekayasa Putra Mandiri memperhatikan dalam hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan situasi yang kondusif, dengan lingkungan kerja yang aman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan baik, sehingga dapat memberikan prestasi serta pencapaian tujuan sehingga perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan

usahanya. PT. Rekayasa Putra Mandiri juga perlu terus berupaya meningkatkan motivasi para karyawannya karena motivasi kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan efektifitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, sehingga penulis berpendapat untuk mengadakan penelitian dengan konteks **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekayasa Putra Mandiri”** yang hasil akhirnya nanti diharapkan dapat mengetahui antara kondisi lingkungan serta peningkatan memberi motivasi, sehingga meningkatkan kinerja yang jauh lebih baik.

1.2. Rumusan Masalah

Dari rincian uraian di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi:

1. Adakah hal-hal yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Putra Mandiri ?
2. Adakah hal-hal yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Putra Mandiri ?
3. Adakah hal-hal yang mempengaruhi antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Putra Mandiri ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Putra Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Putra Mandiri..
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekayasa Putra Mandiri

1.4. Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam penelitian ini, maka penulis hanya membatasi masalah pada Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekayasa Putra Mandiri.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah khazanah keilmuan, pemikiran dan pengalaman dalam bidang Teknik Industri, serta sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan referensi atau acuan buat penelitian selanjutnya.

1.6. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang pemilihan judul penelitian, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan”.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian ini, antara lain pengertian sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, sasaran manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi, jenis-jenis motivasi, teori-teori motivasi, fungsi motivasi, tujuan motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pengertian teori lingkungan kerja, jenis lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dimensi lingkungan

kerja, pengertian manajemen kerja, tujuan dan manfaat manajemen kerja, organisasi manajemen kerja, pengertian kinerja, hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian akan membahas tentang kerangka pemikiran, penelitian terdahulu yang relevan dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini peneliti menjelaskan tentang desain penelitian yang berisikan tentang objek penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian

Pada bab ini peneliti memaparkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan terhadap obyek penelitian, yaitu mengenai analisa data penelitian dan interpretasi data.

BAB V : Simpulan dan Saran

Pada bab ini penulis menguraikan tentang simpulan dari hasil pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti serta saran-saran yang disampaikan sebagai bahan masukan kepada PT. Rekayasa Putra Mandiri, yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.