

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi yang terjadi saat ini, semua pelaku bidang usaha dituntut untuk terus meningkatkan segala mutu dan pelayanannya. Semakin ketat persaingan dalam pasar global perusahaan akan menghadapi banyak persaingan namun perusahaan akan dituntut untuk dapat memenuhi target yang sudah ditentukan. Sehingga diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset berharga suatu perusahaan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Ada beberapa aspek yang patut diperhatikan untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil, seperti dilakukannya motivasi dalam lingkungan kerja (Setyawati et al., 2019).

Menurut (Turnip, 2020) sumber daya manusia bagi perusahaan dan organisasi adalah hal yang sangat penting dalam mengelola dan memanfaatkan karyawan agar mampu berfungsi secara produktif dalam mencapai tujuan. Dengan Sumber daya manusia yang baik tentunya akan membawa suatu organisasi atau perusahaan menjadi sangat berpotensi, karena faktor produksi manusia tidak hanya bekerja secara fisik melainkan juga harus bekerja secara bijaksana. Dalam optimalisasi sumber daya manusia yang menjadi titik pusat dalam perubahan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga sumber daya manusia dapat dikatakan menjadi faktor kunci yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang baik dan optimal. Menurut (Islamiati et al., 2020) sumber daya

manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi dan perusahaan, institusi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia dapat dijadikan faktor penentu perkembangan perusahaan, karena manusia yang bekerja di perusahaan adalah sebagai pemikir, perencana dan penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan (Wibowo, 2014). Motivasi merupakan suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan suatu Tindakan menurut (Martis et al., 2006).

Lingkungan kerja dalam perusahaan perlu diperhatikan, hal ini dapat disebabkan karena lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan (Heruwanto et al., 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat diartikan kinerja sebagai sebuah pencapaian tugas, dimana setiap karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan aturan dan program organisasi untuk mampu menunjukkan peningkatan kinerja organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi (Heruwanto et al., 2019).

Penelitian terdahulu oleh (Riyanto et al., 2017), berjudul "*The impact of working motivation and working environment on employees performance*", penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh adanya motivasi

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Bursa Efek Indonesia (BEI). Dalam penelitian ini melibatkan 150 karyawan untuk menjadi responden. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat efek simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan begitu perusahaan Bursa Efek Indonesia sudah memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang baik terhadap karyawan di perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut penulis akan menjadikan penelitian tersebut sebagai penunjang dalam pemikiran dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dan pengaruh dari hasil penelitian di atas yang akan diteliti pada PT. Great Giant Pineapple. Peneliti ingin melakukan penelitian pada PT. Great Giant Pineapple karena peneliti pada perusahaan ini membutuhkan kinerja dan hasil yang baik sehingga mampu menghasilkan nanas kaleng yang berkualitas dan mampu untuk didistribusikan untuk *ekspor* maupun *import*.

PT. Great Giant Pineapple (GGP) yang berada di provinsi Lampung merupakan salah satu sentra industri dalam pengolahan nanas kaleng, perusahaan ini tercatat sebagai eksportir nanas kaleng dan koktail terbesar di dunia. Perusahaan agro industri yang bergerak pada bidang perkebunan dan pengalengan nanas ini melakukan proses kegiatan budidaya buah nanas hingga tahap pengalengan sehingga mudah untuk dikonsumsi dan mampu mencapai pasar ekspor. Pada tahun 2017, PT. Great Giant Pineapple memiliki jumlah karyawan sebanyak 2.530. Jumlah tenaga kerja yang cukup banyak menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih baik, dengan mengelola sumber daya manusia khususnya karyawan secara maksimal dengan memberikan motivasi yang diberikan

baik secara internal maupun eksternal tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dengan didukung lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai seperti penerangan, kantin yang layak, sirkulasi udara yang baik, transportasi dan tempat istirahat yang nyaman serta lingkungan kerja yang kondusif tentunya akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman untuk bekerja. Dengan memberikan motivasi dan fasilitas kantor yang baik maka sumber daya manusia di perusahaan akan jauh bisa berkembang sektor industri, dan dengan pengelolaan sumber daya yang baik dan benar maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Perusahaan ini memproduksi nanas dalam kaleng dan ini merupakan keunggulan serta keunikan tersendiri bagi perusahaan yang membedakan dari kompetitor lainnya. Keunikan dan keunggulan suatu perusahaan tergantung pada bagaimana suatu perusahaan untuk mampu mengikuti perubahan dan perkembangan pasar dan memberikan kualitas produk dan makanan yang baik untuk di jual secara ekspor maupun impor, karena perusahaan ini memiliki visi “menjadi pemimpin dalam industri nanas secara global sehingga bisa memperluas produk yang relevan kepada pelanggan.” dan untuk misinya perusahaan ini berusaha untuk “melakukan pertumbuhan dengan *diversifikasi* produk, efisiensi dan prioritas budaya”. Dalam mendapatkan keunggulan kompetitif mengenai sumber daya manusia yang dapat berdasarkan pada praktik terbaik dan sistem dalam manajemen terkini yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing. PT. Great Giant Pineapple tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas untuk meningkatkan dan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya. Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk mempelajari motivasi

dan lingkungan kerja. Dikarenakan, karyawan merupakan unit terkecil yang memiliki tanggung jawab yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing.

Menjalankan bisnis strategi dalam suatu perusahaan harus melihat secara keseluruhan mengenai apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pada perusahaan agro industri yang bergerak pada bidang perkebunan dan pengalengan nanas, dalam membuat strategi bisnis tentunya memperhatikan kualitas produksi, keselamatan kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan menunjang sumber daya manusia untuk berkembang dalam *skill* dan lebih berkompeten. Dalam upaya menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan berkompeten tentunya perusahaan ini harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia terlebih dahulu, karena sumber daya manusia adalah komponen terpenting dalam pengendali dan penggerak dalam kegiatan produksi di perusahaan.

PT. Great Giant Pineapple terdiri dari beberapa *department*. Pada penelitian ini penulis ingin melakukan penelitian di *department cannery*. *Department cannery* merupakan departemen yang memiliki tanggung jawab pada proses produksi nanas kaleng. Dengan mengolah buah nanas segar yang diperoleh dari *plantation* dan menjadi produk nanas dalam kaleng yang sudah disterilisasi. Untuk mencapai tujuannya, departemen *cannery* memiliki wewenang dalam *production planning inventory control, processing*. Peneliti memilih PT Great Giant Pineapple pada *department cannery* sebagai tempat penelitian karena perusahaan ini menerapkan sistem pengolahan berkelanjutan sehingga secara lingkungan perusahaan ini banyak membuat masyarakat tertarik untuk bekerja

diperusahaan ini karena pengelolaan *input* sampai dengan *output* semua ada disini, sehingga peluang dalam bekerja dapat menyesuaikan dengan jurusan yang dimiliki masyarakat dan untuk karyawan pada *deparement cannery* tentunya motivasi yang diberikan juga sangat baik mulai dari tunjangan kesehatan, tempat tinggal, dan jenjang karir yang baik dengan begitu dapat menghasilkan kinerja yang baik, karena departemen ini membutuhkan ketelitian dan kebersihan saat proses produksi dan harus memasukkan nanas kaleng sesuai dengan ukuran yang ada, karena departemen ini merupakan kunci menghasilkan kualitas produk yang sesuai dengan kriteria pasar *export*. *Department cannery* memiliki banyak pekerjaan dan sistem kerja shift sehingga karyawan membutuhkan motivasi lebih, selain itu untuk karyawan yang tidak tinggal bersama dengan keluarga dan tinggal di *camp* atau tempat tinggal yang ada di perusahaan akan kurang dukungan dari keluarga sebelum bekerja sehingga membutuhkan motivasi lebih dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hasil kerjanya. *Department cannery* berada di dalam ruangan sehingga lingkungan kerja untuk karyawan sangat diperhatikan, baik itu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Pada *department cannery* masih memiliki permasalahan mengenai motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan wawancara dari Bapak Sularno yang berasal dari *human resources department* merupakan penanggung jawab dalam menangani sumber daya manusia pada *deparment cannery*. Wawancara dilakukan secara daring. Penulis memberikan beberapa pertanyaan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan penulis mendapat beberapa informasi dalam memberikan

motivasi kepada karyawan, HRD memberikan *briefing* dan pengarahan di pagi hari sebelum memulai pekerjaan. HRD menyampaikan briefing 5R dimana berisi mengenai kinerja kemarin yang sudah dicapai dan target yang ingin dicapai hari ini, dalam menyampaikan motto kepada karyawan mengenai tidak boleh ada kecelakaan kerja dan harus tetap memproduksi hasil yang maksimal dengan memperhatikan keselamatan kerja. HRD memberikan motivasi kepada karyawan berupa meningkatkan kemampuan dengan cara mengarahkan kemampuan yang dimiliki melalui ide-ide yang dituangkan dalam *improvement* sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan memberikan apresiasi berupa *reward* terhadap kinerja yang baik berupa pemberian bonus dan peningkatan level sesuai kemampuannya. Tetapi dalam memberikan motivasi kepada karyawan HRD masih mengalami beberapa kendala yaitu karyawan kurang percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, dan karyawan merasa tidak membutuhkan motivasi sehingga HRD sulit dalam menanamkan motivasi dalam diri karyawan, karena karyawan masih belum memiliki target untuk dicapai dan memandang negatif mengenai pendapat yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja.

Bapak Sularno selaku HRD mengatakan bahwa lingkungan kerja yang ada pada *department cannery* sudah baik dan kondusif tetapi ada sebagian karyawan yang merasa nyaman dan sebagian lagi merasa tidak nyaman, hal ini tergantung pada karyawan menyikapi lingkungan kerjanya. Melihat suasana lingkungan kerja pada *department cannery* sudah kondusif, selain itu perusahaan harus memberikan komitmen untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat diwujudkan dalam bentuk yang nyata.

Fasilitas yang diberikan seperti ruangan kerja yang tidak panas, peralatan dan mesin yang memadai, kursi yang nyaman, ruangan kerja dilengkapi dengan keamanan yang terjamin, serta tata ruang yang luas sehingga memudahkan karyawan dalam berinteraksi dan bergerak secara leluasa. PT. Great Giant Pineapple menyediakan *camp* atau tempat tinggal untuk karyawan yang jauh dari keluarga, menyediakan kantin yang nyaman dan bersih. Tetapi masih ada permasalahan dalam lingkungan kerja non fisik yang terjadi di *department cannery* yaitu hubungan yang terjalin antar karyawan sudah cukup baik namun rasa kekeluargaan yang terjalin sangat kurang karena perbedaan latar belakang, suku, budaya dan Bahasa yang berbeda sehingga hubungan sosial yang terjalin hanya sebatas hubungan pekerjaan, permasalahan lain yaitu sesama karyawan memiliki permasalahan individu dan dibawa ke dalam pekerjaan sehingga terjadi konflik sesama rekan kerja yang dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dan memunculkan perasaan malas dalam bekerja, hal ini terjadi Ketika karyawan memiliki jadwal *shift* yang sama dengan karyawan yang kurang disenanginya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

PT. Great Giant Pineapple menginginkan setiap karyawan untuk mampu bekerja sesuai dengan semua aturan yang sudah berlaku di dalam PT. Great Giant Pineapple dan mampu bekerja sesuai standar yang ada di perusahaan. Dalam uraian latar belakang di atas perusahaan memiliki peran untuk memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang layak dan nyaman kepada karyawannya agar mampu bekerja



dengan baik dan berkompeten. Dalam latar belakang di atas juga telah diuraikan permasalahan yang terjadi di dalam PT.Great Giant Pineapple.

Dalam permasalahan uraian yang sudah dijelaskan di atas maka saya dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Great Giant Pineapple?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Great Giant Pineapple?

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan penelitian ini dibuat agar lebih terfokus dan spesifik pada topik utama yang diteliti. Maka disusun Batasan penelitian, Batasan penelitian mencakup hal berikut :

- a. Motivasi merupakan keinginan yang berada pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk dapat melakukan Tindakan sesuai dengan apa yang sudah diberikan untuk memperoleh apa yang diinginkan, definisi ini dikemukakan oleh (Ekaningsih, 2012).
- b. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang di mana karyawan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan. Dimana secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu: Lingkungan tempat kerja / Lingkungan kerja fisik dan 2) Lingkungan kerja/lingkungan kerja non fisik (Lingkungan *Non-Working* Fisik). Definisi ini dikemukakan oleh (Nguyen et al., 2020).

- c. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan dan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan terhadap konsumen dan memberikan dampak serta kontribusi terhadap ekonomi dan perusahaan di PT. Great Giant Pineapple, definisi ini dikemukakan oleh (Hamali, 2018).

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Great Giant Pineapple.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi PT. Great Giant Pineapple

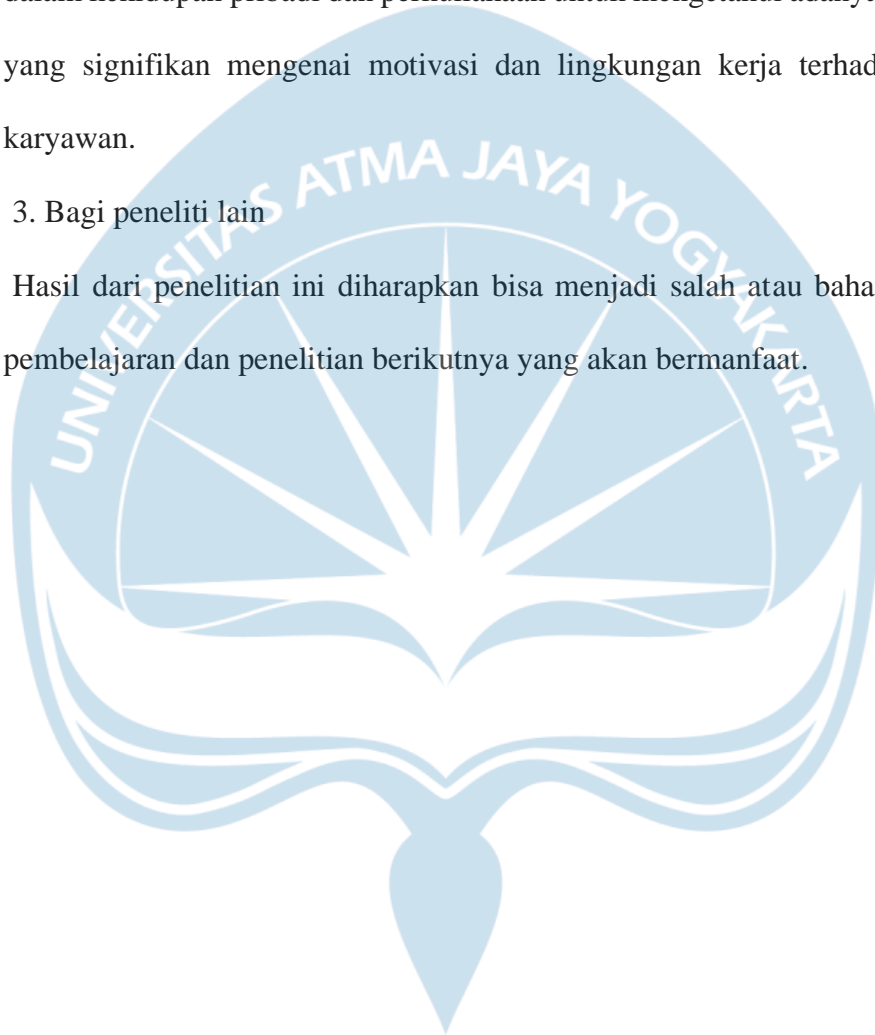
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam membangun kinerja karyawan yang lebih baik, dan perusahaan juga mengetahui motivasi yang sudah diberikan oleh perusahaan apakah sudah tepat dalam memberikan motivasi dan lingkungan kerja oleh perusahaan sudah tepat. Manfaat penelitian ini dapat menjadi sebuah pertimbangan untuk PT. Great Giant Pineapple dalam melakukan motivasi dan juga menciptakan lingkungan kerja bagi karyawan kedepannya

## 2. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan mengenai motivasi dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, sehingga bisa diterapkan dalam kehidupan pribadi dan perkuliahan untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan referensi pembelajaran dan penelitian berikutnya yang akan bermanfaat.



## **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk memberi gambaran umum mengenai keseluruhan bab yang akan dibahas. Gambaran perihal skripsi ini adalah sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi mengenai konsep dan landasan teori yang mencakup teori-teori, dimana teori-teori tersebut berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja, kerangka penelitian, hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai desain dan bentuk penelitian, populasi dan sampel penelitian yang digunakan, metode dalam pengambilan sampel, metode pengumpulan dan pengukuran data, pengujian *instrument* dan metode analisis data yang digunakan.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil analisis dari penelitian yang meliputi profil responden, hasil deskriptif statistik, hasil dari analisis regresi linear berganda dan pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab yang terakhir yang berisi kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya.

