

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan alasan tersebut, perusahaan harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan sangat baik. Bagaimana pun bagusnya teknologi dan seberapa banyak dana yang dimiliki, faktor sumber daya manusia ini menjadi faktor yang penting juga bagi perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan memiliki kapasitas yang besar untuk menjalankan berbagai aktivitas. Oleh karena itu, penting untuk memaksimalkan pemanfaatan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota tim dalam perusahaan agar hasil yang diperoleh juga maksimal. Sumber daya manusia dan perusahaan saling membutuhkan, karena ketika sumber daya manusia mampu membawa kemajuan bagi perusahaannya, maka perusahaan dan sumber daya manusianya sendiri juga memperoleh keuntungan. Karena itu, setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya dapat bekerja secara efektif, efisien dan semaksimal mungkin.

Perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mampu mencapai kinerja terbaik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan sukses. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu, dan perusahaan harus teliti dalam mengawasi potensi sumber daya mereka, mengingat kompleksnya permasalahan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu termasuk aspek personal masing-masing individu, pengaruh kepemimpinan pada karyawan, dinamika tim seperti dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekannya, sistem kompensasi, budaya organisasi, iklim kerja, tingkat komitmen terhadap organisasi, dan lain sebagainya.

Kinerja sumber daya manusia perusahaan dapat ditingkatkan dengan berbagai hal, seperti dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia dalam lingkup organisasi adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa variabel, dan salah satunya adalah upaya dalam meningkatkan motivasi, yang bertujuan agar karyawan bekerja dengan baik dan selalu memberikan kinerja dan prestasi terbaik bagi perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit dicapai jika karyawannya tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Untuk dapat menerapkan hal ini dibutuhkan adanya motivasi kerja.

Menurut definisi Hasibuan (2016), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2013) motivasi adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Motivasi kerja sangat penting bagi setiap perusahaan, mengingat bagaimana manfaatnya bagi karyawan dan perusahaan sendiri. Motivasi kerja mendorong sumber daya manusia untuk mampu lebih berprestasi dan bekerja secara maksimal. Bagi perusahaan, motivasi ini mendorong perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, dibandingkan dengan menggantikan karyawan yang kurang baik kinerjanya dengan karyawan yang baru. Dengan motivasi kerja, dapat dilihat bagaimana pengaruhnya dengan kinerja karyawan.

Motivasi tidak hanya muncul karena ada unsur dari dalam, namun juga karena adanya stimulus dari luar. Seseorang pasti membutuhkan motivasi bagaimanapun tingkat kemampuannya. Dengan kata lain, sumber daya manusia memiliki potensi yang terbatas. Oleh karena itu dapat dikatakan kinerja merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi.

Motivasi dapat diibaratkan sebagai motor penggerak dari manajemen karyawan karena perlu ada dorongan bagi karyawan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Tanpa adanya motivasi dari manajer maupun dari karyawan, akan sulit mencapai keberhasilan mengerjakan sesuatu. Ketika karyawan tidak memiliki motivasi, ini dapat dicirikan dari antara lain sering stres, sakit fisik,

malas bekerja, kualitas kerja rendah, komunikasi personal yang kurang, dan tidak peduli dengan tugas, yang mana hal ini pasti merugikan perusahaan.

Faktor lain yang memiliki dampak pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan kondisi kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang menjalankan tugasnya, yang dapat memengaruhi jalannya pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting dan dapat memengaruhi kinerja karyawan, saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya (Dasaad, 2015).

Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penciuman, penglihatan, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat menjaga bahkan meningkatkan produktivitas karyawan. Suasana yang baik dimana rasa lelah dan jenuh dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang ketika lingkungan kerja juga baik. Dan sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak pada kelelahan, kebosanan, dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan juga menjadi menurun. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan akan meningkatkan gairah kerja dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Perusahaan X.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan X?
2. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan X?

## **1.3 Batasan Penelitian**

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

1. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk

melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

2. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang berada disekitar karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerja sendiri. Lingkungan kerja mencakup tempatnya bekerja, fasilitas perusahaan, pencahayaan, penerangan, kebersihan, dan lain-lain (Nitisemito, 2015)
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018)

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan X.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan X.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan oleh mereka yang berminat untuk melakukan penelitian serupa.
2. Manfaat Praktis  
Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada pimpinan perusahaan mengenai motivasi dan cara meningkatkan kinerja karyawan untuk mendukung peningkatan produktivitas perusahaan di masa yang akan datang.
3. Bagi Perusahaan  
Harapannya, temuan dari penelitian ini dapat memberikan pandangan yang berharga bagi pimpinan perusahaan dalam menghadapi permasalahan

terkait sumber daya manusia, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan yang efektif.

#### 4. Bagi Pihak Akademisi

Harapannya, temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan proses pembelajaran dan implementasi ilmu pengetahuan, khususnya dalam disiplin Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi rujukan berharga bagi peneliti yang akan menjalani penelitian dengan topik yang serupa di masa mendatang.

#### 5. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini berfungsi sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang diperoleh selama studi sehingga penulis dapat memperoleh pemahaman praktis tentang tantangan yang dihadapi oleh perusahaan.

### 1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

#### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan secara keseluruhan penelitian yang disajikan dalam bagian pendahuluan, termasuk latar belakang, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

#### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Bab ini akan menjelaskan prinsip-prinsip dasar teori yang terkait dengan isu yang diteliti, yang nantinya akan digunakan sebagai panduan dalam menganalisis permasalahan. Bab ini juga melibatkan penyajian studi-studi sebelumnya yang menjadi acuan riset, kerangka kerja penelitian, dan hipotesis penelitian.

#### **Bab III Metodologi Penelitian**

Bab ini akan menguraikan tentang jenis penelitian yang dilakukan, objek penelitian, subjek penelitian, sampel dan teknik pengumpulan data, instrument penelitian, uji instrument, dan metode analisis data.

#### **Bab IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini memuat hasil penelitian yang telah diolah dengan menerapkan metode yang tepat untuk menguji kebenaran hipotesis. Isi bab melibatkan gambaran mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji instrument, analisis deskriptif variabel penelitian, regresi linier berganda, uji F dan uji t, lalu disimpulkan dengan pembahasan.

### **Bab V Penutup**

Bab ini memuat rangkuman dari kesimpulan yang diambil dari analisis dan hasil penelitian, juga mencakup implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan juga saran.

