

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012).

Mangkunegara (2015) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian

tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) karyawan adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012), kinerja merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan indikator-indikator kinerja adalah kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif. Keberhasilan suatu organisasi juga ditandai oleh tingginya kinerja dari karyawan, karena kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok.

Kinerja karyawan penting dalam menentukan keefektifan kinerja sebuah organisasi. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan akan menghasilkan kuantitas dan kualitas yang diharapkan sebuah organisasi. Pentingnya unsur manusia dalam organisasi adalah sebagai penggerak utama suatu organisasi dan sumber daya manusia dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia harus didukung dengan kepribadian

yang baik dari karyawan sebagai pendukung kerja agar tercipta suasana kelompok kerja yang dinamis dan menjalankan tugas dengan baik (Mangkunegara, 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2010) motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dalam usaha memenuhi kebutuhan, keinginan dan tujuannya, hal ini dipengaruhi juga oleh faktor eksternal. Untuk meningkatkan motivasi pegawainya seorang pimpinan kantor bisa melakukan banyak hal antara lain dengan jalan memberikan fasilitas kerja yang lebih baik, kenaikan gaji, kesempatan promosi dan penghargaan terhadap kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah karena masih belum terciptanya lingkungan kerja yang memadai.

PT Mitra Artha Delapan adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. PT Mitra Artha Delapan beralamat di Jl. HOS Cokroaminoto No.17 Kota Baru Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung. PT Mitra Artha Delapan adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT Mitra Artha Delapan saat ini memiliki kualifikasi. PT Mitra Artha Delapan dapat

mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi: Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Hunian Tunggal dan Koppel, Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya dan Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara.

PT Mitra Artha Delapan merupakan tempat yang sesuai untuk dilakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan terjadi fluktuatif kinerja karyawan berdasarkan data kinerja karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung tahun 2017-2021. Bila dibandingkan dengan perusahaan sejenis seperti PT. Yonatama Harry Bersaudara, PT Agung Trikarya Indonesia dan CV. Batu Pratama Citrakarya, PT Mitra Artha Delapan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak namun kinerja karyawan dirasakan masih kurang baik. Berikut kinerja karyawan bagian produksi PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Mitra Artha Delapan Bandar Lampung 2017-2021

No	Indikator	Tahun				
		2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai skedul	10,00	14,72	14,23	9,00	10,23
2	Pemenuhan terhadap standar <i>good manufacturing practices</i>	15,00	9,50	9,00	15,00	8,00
3	Jumlah produk yang dihasilkan	36,25	39,20	34,16	36,21	32,16
4	Kesesuaian proses produksi dengan SOP	9,00	9,12	9,00	9,00	9,00
5	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu	9,00	10,45	10,00	14,00	9,00
Total		79,25	82,99	88,69	76,39	68,39

Sumber: Data Internal Bagian Produksi PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan persentase penilaian kinerja karyawan bagian produksi di tahun 2017-2021 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung menurun. Jumlah produk yang dihasilkan dari tahun 2017 sebesar 36,25%, lalu di tahun 2018 terjadi peningkatan sebesar 39,20%, namun di tahun 2019 jumlah produksi kembali menurun sebesar 34,16%, dan kembali naik pada tahun 2020 sebesar 36,21%, sedangkan pada tahun 2021 jumlah produksi menurun cukup banyak menjadi 32,16%.

Menurut kepala divisi SDM di PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung, perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan bagian produksi per tahunnya adalah Sangat Baik 90,00, Baik 80,00-89,99, Cukup 70,00-79,99, Kurang 60,00-69,99. Di tahun 2017 hasil penilaian kinerja produksi sebesar 79,25% dalam kategori Cukup, kemudian di tahun 2018-2019 meningkat menjadi 82,99%-88,69% dalam kategori Baik, tetapi terjadi penurunan di tahun 2020 menjadi 76,39% dalam kategori Cukup dan di tahun 2021 semakin menurun dari standar yang ditetapkan menjadi 68,39% dalam kategori Kurang.

Pencapaian pada setiap kategori yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan salah satu tolak ukur kerja setiap individu. Dengan demikian berdasarkan Tabel 1.1 di tahun 2021 mengindikasikan kategori karyawan berkinerja kurang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala divisi SDM menyatakan bahwa perusahaan sangat menyadari terjadinya penurunan dari tahun ke tahun yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Apabila hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung masih terdapat beberapa karyawan setelah dilakukan penilaian, kemampuan kerja karyawan tersebut masih tidak mengalami peningkatan. Selain itu masih ditemukannya surat-surat resmi perusahaan yang menumpuk di tiap-tiap ruangan bagian yang masih belum dikirim, terdapat kesalahan dalam teknik pengetikan surat-surat tersebut. Hasil wawancara selanjutnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung masih kurang kondusif seperti adanya kebisingan dan beberapa ruangan yang masih pengap dengan sirkulasi udara yang kurang baik, kurangnya fasilitas kantor seperti mushola, sarana dan prasarana tukang. Kemudian mengenai motivasi kerja karyawan masih dapat dikatakan kurang baik, seperti kerja harus diawasi oleh atasan, karyawan masih kurang mempunyai inisiatif kerja dan kurang dalam memberikan ide untuk kemajuan perusahaan. Salah satu karyawan menyatakan bahwa kurangnya motivasi tersebut adalah kurang adilnya pemberian bonus yang hanya untuk karyawan tetap serta kenaikan jabatan yang diterima oleh karyawan selama ini hanya diberlakukan kepada karyawan yang dekat dengan manajemen atau pimpinan bukan berdasarkan prestasi karyawan.

Selain dari penjelasan di atas, penelitian ini juga didukung oleh *research gap* yang digunakan sebagai dasar penelitian. Terdapat perbedaan dan keterbatasan-keterbatasan penelitian yang terjadi merupakan hasil dari penelitian terdahulu dengan variabel terkait dengan penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

Tabel 1.2
Research Gap

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Jeni Andriani (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang	Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai signifikan F sebesar 0.000 (<0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,859. Maka dapat diartikan drajat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan korelasi sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R) tersebut diperoleh sebesar 78,3%. Sedangkan selebihnya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa hasil penelitian terdahulu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh

mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian di PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung.

Batasan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah adanya keterbatasan mengenai data yang tersedia mengenai data lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, selain itu penelitian-penelitian sebelumnya masih kurang relevan untuk mendukung penelitian ini, terutama yang berkaitan dengan lokasi (*locus*) penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Artha Delapan Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai informasi dan referensi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat membantu bagi perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis tentang materi yang diteliti, sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang Lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar maupun tabel.