

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima .

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Lalu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja karyawan sangat kompleks, maka pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Griffin (2016:38). Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu Wursanto (2015:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Motivasi telah lama menjadi

tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan kretivitasnya. Dalam dunia pendidikan, seorang anak memerlukan motivasi baik dari orang tua, guru, maupun teman-temannya agar mampu meningkatkan prestasi belajarnya. Hal ini pula yang dibutuhkan seseorang dalam dunia pekerjaan. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Maka dari itulah kita perlu mengetahui dan memahami bagaimana cara meningkatkan ataupun memberikan motivasi yang baik.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Ekaningsih (2012: 21) menyatakan bahwa salah satu kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam

organisasi akan Memberikan gambaran bahwa seseorang yang bekerja akan menghasilkan *output* yang baik jika sesuai dengan organisasi dan pekerjaannya. Alasan Sederhana ialah dibalik lingkungan kerja yang baik akan menciptakan sesuatu yang nyaman dan orang akan menjadi lebih produktif.

Simamora (2015: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam hal ini kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Menurut As'ad (2012: 49) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan

pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada PT. Cleopatra Kreasi Nusantara, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan.

PT. Cleopatra Kreasi Nusantara. Jl. KH. Sholeh Iskandar km 02. Kinerja karyawan PT. Cleopatra Kreasi Nusantara dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan dan data persentase Pendapatan. Berikut adalah data absensi karyawan PT. Cleopatra Kreasi Nusantara dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 .

Tabel 1 :
Data absensi karyawan pada
PT. Cleopatra Kreasi Nusantara Tahun 2015-2019.

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Tahun					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2015	30	240	5	10	10	25	10,4	27	11,2
2016	35	240	10	10	5	25	10,4	25	10,4
2017	35	240	15	5	5	30	12,5	20	8
2018	40	240	15	15	5	35	14,5	25	10,4
2019	40	240	10	10	10	30	12,5	30	12,5

Sumber : PT. Cleopatra Kreasi Nusantara Tahun 2020

Berdasar uraian diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

Dari tabel 1 tersebut terlihat bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin (indisipliner) di PT. Cleopatra Kreasi Nusantara mulai tahun 2015 sampai 2019. Seperti pada tahun 2015 total karyawan yang terlambat sebanyak 25 orang dengan persentase 10,4%. Serta total karyawan yang terlambat 27 orang persentase 11,2%. Pada tahun 2016 terjadi penurunan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 10,4% dan keterlambatan sebanyak 25 orang dengan persentase 10,4%. Terjadi peningkatan pada tahun 2017 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 30 orang dengan persentase 12,5% dan keterlambatan sebanyak 20 orang dengan persentase 8,00% Pada tahun 2018 terjadi penurunan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 35 orang dengan persentase 14,5% dan keterlambatan sebanyak 25 orang dengan persentase 10,4%. Pada tahun 2019 terjadi kenaikan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 30 orang dengan persentase 12,5% dan keterlambatan sebanyak 30 orang dengan persentase 12,5%.

Dari hasil wawancara dengan salah seorang karyawan yang bernama Mar-atul Jamilah Ar-Roshifah, LC. *Manager Operational* pada tanggal 02 November 2020 menyatakan bahwa karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan bermacam-macam, karena kasus pelanggaran perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai hal, misalnya absensi karyawan, keluar masuknya karyawan pada saat jam kerja, dan pelanggaran

dalam hal berpakaian. Hal ini menandakan bahwa masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berikut adalah data persentase pendapatan PT. Cleopatra Kreasi Nusantara dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 .

Tabel 2



**Data Persentase Pendapatan PT. Cleopatra Kreasi Nusantara
Periode
Tahun 2015 - Tahun 2020**

No	Tahun	Pendapatan	Target	Persentase
1	2015	Rp 400.000.000	Rp 500.000.000	80%
2	2016	Rp 750.000.000	Rp 800.000.000	93,75%
3	2017	Rp 800.000.000	Rp 1.000.000.000	80%
4	2018	Rp 1.200.000.000	Rp 1.500.000.000	80%
5	2019	Rp 1.800.000.000	Rp 2.000.000.000	90%

Sumber : PT. Cleopatra Kreasi Nusantara Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat sangat jelas bahwa penjualan selama 5 tahun mengalami fase naik turun. PT. Cleopatra Kreasi Nusantara bergerak fluktuatif dengan target berbeda-beda dari tiap tahunnya, pada tahun 2015 mengalami penurunan 17,75%, pada tahun 2016 mengalami kenaikan 17,75%, pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 konsisten dengan mencapai target penjualan

80% dan pada tahun 2019 kembali mengalami kenaikan 10%. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memahami keinginan konsumen. Untuk mempertahankan agar penjualan di PT. Cleopatra Kreasi Nusantara tetap stabil dan terus meningkat, maka pengelola harus menerapkan strategi yang tepat.

Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah kinerja dapat diatasi secara cepat dan mudah. Di PT. Cleopatra Kreasi Nusantara sendiri masih banyak karyawan yang belum mengikuti peraturan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya ketidakhadiran maupun keterlambatan karyawan pertahunnya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka dapat menguntungkan banyak pihak, baik untuk karyawan tersebut, perusahaan maupun lingkungan sekitar. PT. Cleopatra Kreasi Nusantara menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan-aturan dan target yang ditetapkan, akan tetapi pihak perusahaan kurang memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawannya seperti gaya motivasi dan lingkungan kerja. Kurangnya perhatian manajemen terhadap aspek-aspek tersebut menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan dan akibatnya memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CLEOPATRA KREASI NUSANTARA”**

B. Identifikasi Masalah

1. Menurunnya kinerja karyawan.
2. Rendahnya kreativitas karyawan.
3. Lingkungan kerja PT. Cleopatra Kreasi Nusantara yang kurang memadai.
4. Lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis.
5. Kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri.
6. Sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan seringkali tidak mematuhi ketentuan SOP yang telah digariskan oleh perusahaan.
7. Motivasi kerja karyawan PT. Cleopatra Kreasi Nusantara mengalami penurunan, hal ini ditandai dengan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini dikaji sebagai berikut ini:

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada ?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada ?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada ?

D. Tujuan Peneliti

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini oleh penulis sebagai berikut:

1. Kegunaan Skripsi Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Kegunaan Skripsi Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Kegunaan Skripsi Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

4. kegunaan Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta berbagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

F. Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan biaya maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas dalam beberapa katagori. Maka penulis membatasi maslah mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dalam penulisan ini, berikut merupakan sistematika berupa informasi umum yang akan dibahas setiap babnya.

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Penulis yang berisi mengenai landasan teori yang meliputi pengertian motivasi dan lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja karyawan. Faktor-faktor pengertian kinerja serta tujuan yang akan dihasilkan dari kinerja karyawan di PT. Cleopatra Kreasi Nusantara.

BAB III: Metode Penelitian

Diuraikan tentang metode penentuan objek peneliti yaitu populasi dan sample. Metode pengumpulan data dan variabel peneliti, uji validitas dan uji reabilitas serta metode analisa data.

BAB IV: Hasil Pembahasan

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yaitu pengolahan data dan analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cleopatra Kreasi nusantara.

BAB V: Kesimpulan & Saran

Pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahsan berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan memberikan saran bagi perusahaan.