

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia organisasi (khususnya perusahaan) pengetahuan manajemen pasti sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena jika perusahaan tidak memiliki pengetahuan manajemen maka tidak akan mencapai tujuan yang dicapai. Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut maka perusahaan harus dapat mengembangkan dan menangani berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, terutama perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Simamora (2012) Manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Tercapainya suatu tujuan perusahaan dapat dilihat dari tingkat kinerja dari karyawan yang berada di perusahaan.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan

moral dan etika. Faktor yang meningkatkan kinerja Menurut Siagian dalam Harpitasari (2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor pengaruh kinerja adalah motivasi. Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan faktor yang mendukung seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang. Hal ini telah dibuktikan oleh Peneliti terdahulu Sanjaya (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada (Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sutrisno dalam Suwondo dan Sutanto (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari atas dua jenis yaitu pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. Hal ini dapat dibuktikan dan didukung oleh peneliti

terdahulu Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Mega Central Finance (MCF) cabang Palembang oleh Aisyah (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih memperkuat dugaan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan, terdapat penelitian terdahulu yang telah membuktikan tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja non-fisik adalah salah satu faktor pengaruh kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sejati Bandung” dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut dapat diartikan jika adanya suatu dorongan atau motivasi dan lingkungan kerja dalam bekerja yang dapat membentuk perilaku seseorang karyawan maka peningkatan hasil kerja dari perusahaan akan lebih baik.

Di Indonesia terdapat berbagai macam jenis perusahaan, salah satunya adalah perusahaan yang berdiri dibidang jasa salah satunya yang bergerak dalam bidang pembangunan dan kontruksi. PT Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk merupakan perusahaan BUMN yang berbasis di Indonesia yang bergerak dalam penyediaan jasa konstruksi bangunan dan sipil. Perusahaan ini berfokus pada empat jalur bisnisnya: konstruksi, yang mencakup bangunan dan infrastruktur; rekayasa, pengadaan dan konstruksi (*engineering, procurement and*

*construction/EPC*); properti dan perumahan, serta investasi. Perusahaan ini bergerak dalam bidang konstruksi bangunan, pembangkit listrik, jembatan, jalan, dan pelabuhan. Dalam segmen properti dan perumahan, Perusahaan membangun gedung perkantoran, apartemen, hingga mall perbelanjaan. Pada pembahasan disini, peneliti mengambil obyek penelitian dari salah satu dari proyek konstruksi yang dijalani PT. Pembangunan Perumahan yaitu JLS. Lot.6 Tulungagung bagian divisi infra 1.

Pada dasarnya motivasi dan lingkungan kerja non-fisik yang dimiliki oleh divisi infra 1 PT. Pembangunan Perumahan yaitu JLS. Lot.6 Tulungagung dapat dikategorikan baik akan tetapi masih ditemukan adanya presensi kehadiran karyawan yang menurun dari periode sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dan tercantum dalam tabel absensi sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Kehadiran Divisi Infra 1

Bulan	Jumlah Hari Orang Kerja (HOK)	Kehadiran		Tidak Hadir		Total
		Jumlah	% hadir	Jumlah	% tidak hadir	
Januari	50	40	80%	10	20%	100%
Februari	50	35	70%	15	30%	100%
Maret	50	35	70%	15	30%	100%
April	50	34	68%	16	32%	100%

Sumber: PT. PP (Persero) Tbk, Proyek JLS Lo t.6 Tulungagung (Diolah, 2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat tercatat pada bulan Januari 2021 jumlah kehadiran karyawan adalah 40 karyawan dari total 50 karyawan, lalu pada bulan Februari jumlah kehadiran karyawan adalah 35 karyawan, pada bulan Maret 35

karyawan, dan pada bulan April terjadi penurunan lagi menjadi 34 karyawan hadir dari total 50 karyawan. Kondisi ini pada akhirnya dapat menyebabkan terhambatnya penyelesaian tugas dan mengindikasikan penurunan kinerja.

Selain itu, menurut data kehadiran masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan dan adanya karyawan datang terlambat masuk kerja, dalam kehadiran karyawan dalam rekap absensi yang terekam dalam sistem informasi dan banyaknya karyawan yang datang terlambat. Hal ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Kehadiran divisi infra 1

Bulan	Kehadiran (HOK)	Tepat Waktu		Keterlambatan	
		Jumlah	% ontime	Jumlah	% terlambat
Januari	40	30	75%	10	25%
Februari	35	19	54%	16	46%
Maret	35	19	54%	16	46%
April	34	16	47%	18	53%

Sumber: PT. PP (Persero) Tbk, Proyek JLS Lo t.6 Tulungagung (Diolah, 2021)

Dari tabel di atas, dapat diketahui terdapat penurunan tingkat kinerja karyawan divisi Infra 1 PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. JLS LOT. 6 Tulungagung yang menurut manajer Moko ditandai dengan adanya penurunan di atas presentase 10%, termasuk penurunan kategori besar. Karena kehadiran karyawan pada PT.PP (Persero) Tbk sangat penting karena mempengaruhi target kinerja dalam proyek.

Dengan hal tersebut yang terdapat karyawan yang tidak hadir dan terlambat masuk kerja. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2012) kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan. Padahal karyawan telah dimotivasi dengan berbagai hal seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang di sesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan evaluasi dan makrab untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para karyawan dan lain lain. Adapun lingkungan kerja non-fisik PT. Pembangunan Perumahan divisi infra 1 (JLS LOT. 6 Tulungagung) peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi hubungan karyawan dengan atasan, atasan sudah memberikan bimbingan dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada manajer divisi infra 1 bapak Moko mengatakan bahwa ada beberapa karyawan yang sering absen dan terlambat masuk kerja, hal itu bisa dilihat dari absensi karyawan. Hal ini menyebabkan adanya tugas yang terselesaikan tetapi tidak maksimal. Selain mewancarai manajer divisi infra 1, peneliti juga mewawancarai salah satu staff divisi infra 1 yang sudah bekerja 4 tahun Bapak Aroma mengatakan bahwa kurangnya motivasi para pegawai untuk improve dan juga komunikasi yang terjadi tapi tidak efektif antara pegawai lama dan pegawai baru berdampak pada

hubungan yang kurang baik dan sering terjadi *missed communication*, lalu hal ini berimbas pada menurunnya kinerja karyawan.

Dengan pertimbangan ini maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa perusahaan harus memiliki kinerja yang sangat optimal dengan keadaan apapun. Motivasi dan lingkungan kerja non-fisik menjadi pihak yang sangat berpengaruh dalam terwujudnya kinerja optimal karyawan. Dengan motivasi yang tinggi dan dukungan lingkungan kerja non-fisik yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dalam kondisi tertekan baik karena tekanan pekerjaan maupun masalah dalam keluarga karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan PT. Pembangunan Perumahan divisi infra 1 (JLS LOT. 6 Tulungagung) adalah salah satu perusahaan yang besar dalam melakukan proyek yang dipercaya oleh pemerintah dalam membangun infrastruktur salah satunya di JLS Lot.6 Tulungagung. dengan ini penulis juga mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Infra 1 Studi Pada PT. Pembangunan Perumahan (PERSERO) Tbk. (JLS Lot.6 Tulungagung)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dikemukakan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Infra 1 pada PT. Pembangunan Perumahan (PERSERO) Tbk. JLS Lot 6 Tulungagung?
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Divisi Infra 1 pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. JLS Lot 6 Tulungagung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Infra 1 pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. JLS Lot 6 Tulungagung
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan adanya pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan Divisi Infra 1 pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. JLS Lot 6 Tulungagung

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1) Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang konsep perilaku organisasi khususnya terkait pengaruh motivasi kerja dan lingkungan



kerja non-fisik, dan hasil penelitian ini dapat menjadi sebagai referensi bagi peneliti lain yang mau melakukan penelitian terkait kinerja karyawan dalam bekerja.

## 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai salah satu bahan evaluasi perusahaan untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja non-fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan karyawan dalam bekerja.

### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah yang digunakan peneliti supaya lebih spesifik dan tidak menyimpang dari hal-hal yang telah ditentukan, mengingat seiring dengan perkembangan yang bisa ditemukan dalam permasalahan ini. Oleh sebab itu peneliti membatasi permasalahan ini hanya berkaitan dengan Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada staff divisi infra 1 PT. Pembangunan Perumahan proyek JLS. Lot 6 Tulungagung.