

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 (Handoko, 2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi. Sehingga pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi.

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, 2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, 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 asebagai faktor pendorong seseorang. Hal ini telah dibuktikan oleh Peneliti terdahulu (Weni Yunarsih, 2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. "Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2)kemampuan pegawai untuk melaksanakannya (Gomes, 2003). Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para

karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. "Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis" (Amstrong, 1990). Disisi lain, motivasi juga ternyata belum mampu berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan oleh Peneliti terdahulu (Theodora, 2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrenal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi eksternal yang terdiri dari gaji, asuransi, pengobatan, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut (Nitisemito, 2000) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dapat melancarkan kinerja karyawan.

Menurut (Nitisemito, 2000), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Terdapat beberapa gap hasil penelitian (Ekhsan, 2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian terdahulu dari (Sunarsi, 2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih memperkuat dugaan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat penelitian terdahulu yang telah membuktikan tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah salah satu faktor pengaruh kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Bachtiar, 2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten” dengan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja 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.

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) adalah salah satu perusahaan manufaktur dibawah naungan *Samko Timber Group*, kini tumbuh sebagai perusahaan besar yang mempunyai anak cabang di berbagai wilayah Jawa Timur, misalnya Jombang, Banyuwangi, Madiun, & Jember. Kegiatan produksi dimulai dalam tahun 2006 Oktober dan saat ini telah berproduksi kurang dari 200.000 m³ per tahun. Perusahaan ini bergerak dibidang per kayu yang produk utamanya yakni lembaran kayu lapis. Perusahaan ini mempunyai banyak divisi dalam struktur organisasi perusahaan, salah satunya divisi yang berperan penting dalam perusahaan yaitu divisi assembling (produksi). Divisi assembling adalah divisi yang berkerja spesifik pada bagian produksi untuk membuat kayu yang diinginkan.

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) harus memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawannya supaya perusahaan mempunyai karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi agar dapat menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam produksi. Kinerja karyawan yang tampak dalam karyawan divisi assembling PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) jombang dapat ditinjau pada kuantitas dan kualitas pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan divisi assembling pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) jombang bisa ditinjau dari kuantitas hasil produksi kinerja karyawan perbulan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan yaitu 2.500m³.

Adapun berikut ini adalah data target dan realisasi yg berhasil dicapai oleh karyawan selama beberapa bulan terakhir, antara lain:

**Tabel 1 1 Data produksi divisi Assembling
Oktober 2021 – Februari 2022**

NO	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Persentase Selisih
1	Oktober	2.500m ³	2.375m ³	125m ³	5%
2	November	2.500m ³	2.225m ³	275m ³	11%
3	Desember	2.500m ³	2.125m ³	375m ³	15%
4	Januari	2.500m ³	2.100m ³	400m ³	16%
5	Februari	2.500m ³	2.050m ³	450m ³	18%
Rata – Rata			2.175m ³	325m ³	13%

Sumber: *Data Produksi divisi Assembling PT. Sumber Graha Sejahtera 2022*

Pada tabel 1.1 menunjukkan rata-rata realisasi dari hasil produksi yang dapat dicapai 2.175m³ dengan target produksi yang ditetapkan perusahaan 2.500m³, maka dapat diketahui rata-rata dari target yang tidak dapat dicapai 325m³. Rata-rata persentase selisih divisi assembling dalam 5 bulan sebesar 13% hal tersebut dapat diketahui bahwa belum tercapainya target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan hal tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan masih belum memenuhi target yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian divisi assembling Bapak AN yang menjelaskan bahwa terjadi tidak kondusifnya karyawan. Karena kurangnya koordinasi antar karyawan sehingga

berdampak kurangnya komunikasi maka masing masing dari karyawan belum mampu mencapai target perusahaan . Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Sumber Graha Sejahtera.

Menurut (Mangkunegara, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor lingkungan dimana lingkungan kerja sangat menunjang bagi setiap individu guna mencapai prestasi kerja. Dimana faktor lingkungan kerja yang dimaksud disini antara lain hubungan kerja yang harmonis, pola komunikasi yang efektif, dan sebagainya. Selain masalah pada lingkungan kerja non fisik juga terdapat masalah lain seperti karyawan yang merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas, dan karyawan juga merasa tertekan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik yang akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan. Masalah ini harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera maka perlu diperhatikan karena jika motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan dalam upaya membangun kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Penentuan PT. Sumber Graha Sejahtera menjadi obyek penelitian yang dianggap tepat. Karena penentuan obyek penelitian sudah memenuhi unsur permasalahan yang layak untuk diteliti. Penelitian ini mengidentifikasi permasalahan yang tengah dihadapi dan perlu secara cepat dituntaskan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera.

Berdasarkan dari kajian kajian peneliti terdahulu, Maka dalam hal ini penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Graha Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka perumusan masalah yang dapat dibuat sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna kepada PT Sumber Graha Sejahtera Jombang, sebagai bahan analisa mengenai pentingnya memotivasi karyawan dan lingkungan kerjanya, agar organisasi atau perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan.