

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

“Pengelolaan SDM sangat penting pada perusahaan selain faktor lainnya karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Efendi, 2015: 2),”

“SDM penting disebabkan memiliki peran untuk menggerakkan dan mengsinergikan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi. Pada pengelolaan SDM, jika seseorang dalam organisasi berjalan efektif maka organisasi juga berjalan efektif. Kegiatan pengelolaan SDM seperti pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, meningkatkan disiplin, bimbingan dan lainnya. Optimalisasi dan pengelolaan SDM tidak terlepas dari karyawan. Organisasi harus memiliki karyawan-karyawan dengan kinerja baik. Oleh sebab itu keberlangsungan organisasi ditentukan dari kinerja karyawannya (Wirawan, 2015:1).”

“Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu kinerja karyawan harus memperoleh perhatian yang khusus dari para pimpinan perusahaan, sebab jika menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan sistem melalui organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan sesuai dengan kinerja karyawan kepada perusahaan (Handoko,

2006 : 32)”. “ Indikator kinerja karyawan meliputi ketepatan waktu yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu selanjutnya adalah deskripsi pekerjaan yaitu pencapaian dari karyawan terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan kemudian kualitas, yaitu karyawan mampu mengidentifikasi serta menyelesaikan masalah serta mempunyai sikap kerja yang positif dilingkungan kerja (Christi, 2010).”

“Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja (Kasmir, 2016:189)”. “Ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Nitisemito, 2010:25)”. “Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Nurhaida, 2010:72).”

“Sementara itu kinerja seseorang dipengaruhi diantaranya adalah motivasi (Nitisemito, 2010:109). Peran motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan kebutuhan manusia (Yulianti, 2015:9)”. “Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi

yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2009:47)”. “Dengan terbentuknya motivasi yang kuat akan dapat membuahkan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. 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 (Baharuddin dan Nur, 2012:67).”

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Merapi Nusantara Utama yang berdiri pada tahun 1970 di Medan, Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi beton pra-cetak dan kontruksi baja. Dari data yang diperoleh dari perusahaan tersebut diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir, pembuatan kontruksi beton menurun sedikit demi sedikit. Hal ini terlihat dari data pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Perusahaan PT. Merapi Nusantara Utama**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Pencapaian (%)</b>
1.	2018	89.4	82.2
2.	2019	94.3	81.7
3.	2020	96.2	80.2

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa persentase kinerja perusahaan PT. Merapi Nusantara Utama antara target dan pencapaian tidak sesuai dan bahkan pada pencapaian dari tahun 2018-2020 menunjukkan penurunan kinerja. Dari data

tersebut, melalui studi pendahuluan dengan mewawancarai manajer perusahaan dan lima orang karyawan tentang bagaimana kinerja mereka selama bekerja diketahui bahwa para karyawan masih kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya namun manajer tersebut kurang memahami apa penyebab karyawan mereka dengan kinerja yang kurang maksimal. Untuk mengetahui hal tersebut, kemudian peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan hasil dari wawancara diketahui bahwa selama ini perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan mereka dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan perlengkapan bekerja seperti APD dan juga suasana tempat mereka kurang begitu nyaman untuk melakukan pekerjaan. Dari hasil studi pendahuluan tersebut dapat disimpulkan sementara bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Merapi Nusantara Utama sehingga peneliti ingin mendalaminya ke dalam suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Merapi Nusantara Utama”.

### **1.2. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas dapat diketahui bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga melalui penelitian ini hanya difokuskan pada lingkungan kerja dan motivasi kerja yang sesuai dengan situasi di perusahaan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Dari uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi referensi bacaan maupun tambahan bagi para akademisi selanjutnya di bidang manajemen terutama dalam penelitian yang berfokus pada Sumber daya manusia terutama tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **1.5.2. Manfaat Praktis**

###### **1.5.2.1 Manfaat Praktis Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi PT. Merapi Nusantara Utama sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

###### **1.5.2.2 Manfaat Praktis Bagi Peneliti**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa untuk menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

### **1.5.2.3 Manfaat Praktis Bagi Peneliti Berikutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi referensi untuk pengembangan penelitian di bidang SDM lainnya. Serta juga dapat membantu dalam menjawab dan mengembangkan solusi masalah di bidang SDM.

