

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau disingkat yang biasa disingkat dengan SDM merupakan sebuah aset pasti dimiliki oleh setiap perusahaan, yang memiliki peranan penting bagi perusahaan sendiri itu. Berdasarkan teori, manusia sumber daya merupakan sebuah aset berwujud, tidak dapat dibandingkan, dapat memberikan keunggulan yang berkelanjutan dan langka (Malik, 2019). Sumber daya manusia hal merupakan penting di dalam perusahaan dapat berjalan kedepannya, maka penting suatu harus perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka punyai. Pengelolaan daya sumber manusia itu penting dilakukan oleh setiap perusahaan bertujuan agar sumber daya manusia dapat meningkat secara keterampilan ataupun pola pikir agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkembang dan unggul.

Pengevaluasi kinerja karyawan salah merupakan satu cara dalam peningkatan sumber kualitas daya manusia, serangkaian perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan secara tidak langsung dapat membuat perusahaan terus berkembang dan dapat secara maksimal bersaing (Riyadi, 2017). Ketika kinerja karyawan baik maka karyawan juga pasti mencapai dapat target-target sudah oleh ditetapkan perusahaan, sehingga hal tersebut juga membuat perusahaan secara tidak langsung dapat meningkatkan *profit* (Gibson, 2018). Peran karyawan memang sangat besar bagi perusahaan setiap, karyawan kinerja positif membawa *profit* meningkat perusahaan bagi dan sebaliknya, ketika kinerja karyawan yang menurun hal tersebut akan membuat *profit* yang di dapat perusahaan juga menurun.

Disamping hal tersebut perusahaan juga memegang faktor kunci penting dalam mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, kondisi lingkungan yang selalu berubah-ubah juga merupakan suatu faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Karena kesulitannya beradaptasi yang dirasakan oleh karyawan dan tekanan persaingan juga dapat membuat penurunan kinerja

karyawan. Maka dari itu kesuksesan dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas juga harus ada atas dukungan dari perusahaan yang turut mendukung dan memfasilitas karyawan agar terus produktif.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi dapat oleh lingkungan kerja, ketika lingkungan tempat karyawan bekerja kondusif dan nyaman maka hal tersebut dapat membuat karyawan lebih mudah fokus. Sebaliknya, jika lingkungan tempat bekerja karyawan tidak kondusif. Maka karyawan akan lebih mudah kehilangan fokus dan juga dapat menimbulkan tingkat stres yang jauh lebih tinggi. Secara tidak langsung hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan (Muntu, Sepang & Koleangan, 2018). Dapat diartikan bahwa kerja lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan besar terhadap dalam karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan (Maulida, 2017).

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dalam semangat, namun sebaliknya lingkungan jika kerja yang mendukung tidak hal itu karyawan membuat merasa tidak nyaman. Maka dari itu lingkungan kerja sangat penting dalam semangat karyawan dalam bekerja (Elisabeth, Sepang & Tawas, 2019). Oleh karena itu penting perusahaan selalu memperhatikan lingkungan tempat bekerja bagi karyawan apakah layak dan nyaman atau tidak, supaya membuat karyawan merasa kegiatan sehari-harinya senang dan bersemangat dalam bekerja di Kantor.

Motivasi adalah suatu kebiasaan aktifitas yang dimulai dari dalam diri kita sendiri, sampai dengan bentuk penyesuaian diri yang dapat dikatakan sebagai bentuk pemuasaan motivasi (Mangkunegara, 2018). Selain itu juga motivasi menciptakan seseorang menjadi bergairah dalam bekerja, agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Lalu juga dapat bekerja sama, dengan menggerakkan segala kemampuan yang ia miliki supaya mencapai titik kepuasan tertentu (Hasibuan, 2018).

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan bagi seseorang pegawai untuk dapat rela memberikan semua kemampuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melakukan berbagai tanggung jawab. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk penyelesaian kewajiban dalam proses tujuan mencapai dan sasaran telah diberikan perusahaan oleh kepada pegawai tersebut (Siagian,

2019). Motivasi kerja sendiri juga memiliki beberapa faktor, diantaranya faktor secara *intern* dan juga faktor secara *ekstern* (Sutrino, 2019). Motivasi *intern* bisa berupa tanggung jawab atas pekerjaan, perkembangan karir, dan juga pengakuan. Sedangkan motivasi *ekstern* mencakup kondisi lingkungan kerja, gaji, dan juga hubungan *interpersonal* (Hayati et al., 2020)

Motivasi sendiri dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan untuk dalam diri karyawan agar terus berkembang dan maju secara signifikan positif. Dorongan tersebut tentu saja penting bagi karyawan untuk terus produktif dan semangat dalam beraktifitas atau berkegiatan, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi tentu saja akan lebih cenderung memiliki kinerja yang jauh lebih tinggi. Karena karyawan merasa perusahaan menilai hasil kerja keras mereka, dan juga lebih mengendalikan perilaku mereka kearah yang lebih positif (Primandaru, Tobing & Prihatini, 2018). Sehingga motivasi kerja bisa disebut sebagai salah satu faktor penentu kinerja karyawan menjadi tinggi.

PT Sarwa Manggalla Raya merupakan sebuah perusahaan PBF (Pedagang Besar Farmasi) berdiri pada tahun 2017. PT Sarwa Manggalla Raya merupakan distributor utama dari PT Meccaya Pharmaceutical, yang memproduksi obat-obatan seperti Salep Kulit 88, Krim Delapan-delapan, dan Meccaderma. Obat-obatan tersebut merupakan obat yang berhubungan dengan penyakit kulit, atau jamur yang tumbuh pada kulit luar manusia.

PT Sarwa Manggalla Raya sendiri mempunyai tugas penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan obat-obatan, apalagi pada kondisi Indonesia yang tropis beriklim memiliki dua musim yaitu penghujann dan kemarau. Sering kali terjadinya peningkatan maupun penurunan suhu ketika adanya perubahan cuaca dari musim kemarau ke musim hujan maupun sebaliknya. Kondisi iklim tropis di Indonesia membuat banyak sekali masyarakat Indonesia yang mudah terkena jamur, seperti kondisi lembab yang terjadi pada sepatu ketika bekerja seharian. Hal tersebut secara tidak langsung dapat menimbulkan kaki berjamur.

PT Sarwa Manggalla Raya melakukan pendistribusian obat-obatan kepada PBF (Pedagang Besar Farmasi) lainnya, maupun kepada apotek-apotek. PT Sarwa Manggalla Raya telah melakukan pendistribusian obat kepada

masyarakat kurang lebih 5 tahun, dengan cabang 1 berada di Yogyakarta dan depo seperti di Bekasi, Bogor, Cirebon. Memiliki staf kurang lebih 60 orang yang turut ikut serta membangun perusahaan semakin maju. PT Sarwa Manggalla Raya sendiri sebagai kantor pusat berlokasi di Kelapa Gading, Jakarta Utara.

Berdasarkan yang observasi diteliti peneliti oleh dengan melakukan dengan wawancara salah satu karyawan di PT Sarwa Manggalla Raya, mendapatkan hasil bahwa salah satu faktor kemajuan PT Sarwa Manggalla Raya adalah dengan adanya dorongan motivasi kerja dan lingkungan kerja kuat. Sehingga menciptakan kinerja karyawan yang baik, namun disamping hal tersebut minimnya keterbukaan saran dan masukan perusahaan akan pendapat karyawan. Hal tersebut juga terjadi oleh salah satu narasumber karyawan tetap di PT Sarwa Manggalla Raya, bahwa beliau menyarankan banyak ide kepada perusahaan, lalu ia juga mengatakan bahwa banyak karyawan yang juga melontarkan ide dan masukan juga. Namun ada memang pihak perusahaan kurang menanggapi masukan atau kritik tersebut. Hal tersebut memperlihatkan bahwa masih ada kekurangan dalam hal prinsip partisipasi karyawan kepada perusahaan, sehingga mengakibatkan karyawan malas berpendapat.

Lalu selain itu, suara bising dari mesin print faktur yang berdekatan dengan tempat karyawan bekerja, hal tersebut terkadang membuat karyawan kesulitan berkonsentrasi dalam pekerjaan. Hal tersebut dirasakan oleh narasumber karyawan tetap di PT Sarwa Manggalla Raya, bahwa di jam tertentu beberapa karyawan harus melakukan print faktur yang mengakibatkan kebisingan bagi karyawan lain yang harus bekerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kurangnya lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mengakibatkan beberapa karyawan mengalami gangguan kebisingan pada saat karyawan lain melakukan print faktur di jam-jam tertentu.

Berdasarkan informasi di atas penelitian ini didasarkan dengan bukti dan informasi yang terpercaya dan terkemuka, yaitu salah satu karyawan tetap di PT Sarwa Manggalla Raya. Sehingga kasus tersebut membuat peneliti menjadi tertarik untuk meneliti lebih lanjut lagi mengenai pentingnya motivasi

karyawan dan lingkungan kerja demi terus meningkatkan kinerja karyawan di PT Sarwa Manggalla Raya.

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat pada latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa peneliti memberikan beberapa poin kedalam rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sarwa Manggalla Raya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sarwa Manggalla Raya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sarwa Manggalla Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan pada penelitian yang dilakukan mengetahui untuk dan menganalisa hal tersebut, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sarwa Manggalla Raya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarwa Manggalla Raya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarwa Manggalla Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ada dua manfaat dari sisi aspek teoritis maupun praktis, masing-masing hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1.4.1 Teoritis

Dari penyusunan ini penelitian diharapkan dapat memberikan hasil dan dapat wawasan menambah ilmu-ilmu mengenai penelitian yang diteliti, sehingga dapat di kembangkan lebih baik lagi bagi peneliti selanjutnya. Selain itu juga dengan diharapkan adanya penelitian ini bisa membuat antusias mahasiswa untuk mempelajari mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan semakin banyak.

1.4.2 Praktis

Semoga penelitian ini dapat menghasilkan saran dan masukan, serta dampak positif bagi karyawan di PT Sarwa Manggalla Raya yang tujuannya untuk meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT Sarwa Manggalla Raya.

Penelitian memberikan ini beberapa bagi manfaat peneliti maupun pihak yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai wadah untuk meningkatkan *skill*, memperbanyak ilmu-ilmu pengetahuan, memperdalam pelajaran yang diterima pada saat bangku perkuliahan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat diharapkan bermanfaat serta memberikan penambahan pengetahuan ilmu bagi mahasiswa manajemen sumber

daya manusia lainnya, sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya atau pun hal yang relevan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat diharapkan membantu pihak-pihak peneliti yang meneliti ingin atau pun ingin mengembangkan penelitian ini, dalam bidang yang sama atau pun relevan dengan masalah yang diteliti.



