

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat krusial atau aspek kunci dalam sebuah organisasi, perusahaan, ataupun instansi. SDM disini sebagai perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan dalam terwujudnya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, tanpa peran SDM yang berkualitas berbagai alat-alat yang canggih serta teknologi sekalipun tidak akan berguna. SDM juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten sesuai bidangnya. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan yang berkinerja tinggi yang mempunyai peran dalam menjalankan setiap operasional perusahaan dan segala macam tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola hubungan tenaga kerja karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara positif kepada organisasi, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengambilan keputusan yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Meningkatkan motivasi kerja karyawan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan primer, seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal, adalah salah satu komponen yang dapat mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia. Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan keras sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi kerja karyawan dapat ditumbuhkan juga dengan pemberian kesempatan kepada setiap individu di dalamnya untuk berkembang,

dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dengan dipenuhinya kebutuhan karyawan yang sesuai harapan mereka, terutama tentang imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan memberikan hasil terbaik terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai bersikap kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (McClelland yang diterjemahkan Suwanto 2020). Motivasi adalah faktor yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk memperoleh semangat dan antusiasme dalam bekerja, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk bekerja sama secara efektif. Motivasi juga mendorong individu untuk menunjukkan integritas dalam upaya mereka, dengan tujuan mencapai kepuasan yang diinginkan. (Hafidzi dkk 2019). Pemberian motivasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang lebih efektif.

Bagi perusahaan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Motivasi adalah faktor internal yang mendorong individu untuk melakukan berbagai kegiatan dalam hidup mereka. Unsur ini berperan sebagai pemicu yang memotivasi seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat sebagai masalah yang sederhana, tetapi juga dapat menjadi masalah yang kompleks, masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Kondisi motivasi kerja karyawan PT Arians Aditra Nusantara begitu rendah karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan karena atasan berada di daerah lain, rendahnya motivasi berprestasi pada karyawan, dorongan untuk berkuasa, dan keinginan untuk membangun hubungan antar karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dan memadai seperti lingkungan

fisik serta lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang mengelilingi karyawan untuk mempengaruhi karyawan agar mereka merasa aman, nyaman dan puas ketika melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya (Anam, 2018).

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan seorang karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang dirasakan para karyawan dapat menimbulkan kepercayaan diri karyawan sehingga karyawan ingin memberikan usaha yang terbaik bagi perusahaan.

- Lingkungan kerja yang kondusif memberikan suatu pengaruh positif terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat laju dalam mencapai tujuan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berimbas pada menurunnya kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya produksi yang dihasilkan. Temuan yang ditemukan peneliti yaitu lingkungan kerja di PT Arians Aditra Nusantara yaitu adanya penurunan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja, seperti kurangnya fasilitas yang memadai, pencahayaan yang kurang, kebersihan di lapangan kurang bersih, dan suara bising dari genset.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien selain itu juga, peningkatan kinerja karyawan akan membuat kemajuan untuk dapat bersaing di lingkungan bisnis yang cenderung tidak stabil. Kinerja karyawan sendiri adalah suatu hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja

seseorang karyawan terhadap perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang baik di kalangan karyawan, maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dari perusahaan dan motivasi kerja yang baik dari karyawan.

PT Arians Aditra Nusantara merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak pada usaha budidaya tambak udang vaname yang menghasilkan udang untuk konsumsi yang berdiri sejak 2014 dengan lokasi produksi yang berada di Bangka Belitung. PT Arians Aditra Nusantara dituntut untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi persaingan dan meningkatkan produksi dengan memperhatikan faktor tenaga kerjanya. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja yaitu lingkungan kerja yang kurang memadai, dan rendahnya motivasi kerja sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan tersebut. Nurjaya (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat hasil yang diperoleh saat melakukan tugas tertentu. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari menurunnya jumlah produksi yang dihasilkan PT Arians Aditra Nusantara yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Data Jumlah Produksi Tahun 2021-2022**

<b>2021</b>	<b>Jumlah Produksi (kg)</b>
Januari	40.673,6
Oktober	30.109,08
<b>Total 2021</b>	<b>70.782,68</b>
<b>2022</b>	<b>Jumlah Produksi (kg)</b>
Januari	32.503,28
Juni	7.871,17
Okt	12.514,73
Desember	8.609,54
<b>Total 2022</b>	<b>61.498,72</b>

*Sumber: PT Arians Aditra Nusantara 2021 & 2022*

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah produksi pada PT Arians

Aditra Nusantara dari tahun 2021-2022 menurun, data tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja sehingga belum mencapai target produksi yang telah ditentukan yang disebabkan oleh adanya motivasi kerja yang rendah dalam diri karyawan dan lingkungan kerja yang kurang memadai dalam perusahaan.

Pada awal tahun terjadi penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan fisik perusahaan yang kurang mendukung, seperti suhu udara yang sangat panas karena kurangnya alat seperti kipas angin ataupun ac. Kamar mandi di tempat perusahaan pun terkadang tidak terdapat air karena sulitnya akses air tawar dan keadaan lingkungan yang lembab. Selain itu penataan ruang juga kurang kondusif, hal ini terlihat bahwa dalam ruangan banyak barang-barang yang tidak tertata dengan rapi, kebersihan ruangnya kurang bersih, serta kebisingan di tempat kerja yang disebabkan oleh mesin genset yang mengganggu telinga. Kondisi ini berdampak buruk terhadap kinerja karyawan pada PT Arians Aditra Nusantara yang mengakibatkan menurunnya jumlah produksi yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arians Aditra Nusantara".

Isnaini (2018), Suwanto (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Risky, Nurul, dan Achmd (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dinarizka (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Syalimono (2019), Syaiful (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang, maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada PT Arians Aditra Nusantara?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Arians Aditra Nusantara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arians Aditra Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arians Aditra Nusantara

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Teoritis

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

2. Bagi Praktis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.