

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bisnis harus meningkatkan efisiensi operasional untuk tetap berkompetisi pada industri yang berkembang dan dinamis saat ini karena globalisasi telah mengalami kemajuan yang signifikan. Dengan itu, perusahaan perlu menjalankan operasionalnya dengan pemikiran dan tindakan yang optimal serta mengembangkan strategi-strategi baru untuk meningkatkan pengembangan dan performa karyawan. Bisnis juga harus meningkatkan kinerja staf dan mengoptimalkan setiap area operasinya (Bowo & Junaedi Hendro, 2023). Komponen sumber daya manusia sangat penting untuk difokuskan jika bisnis ingin mencapai tujuannya (Prasetyo et al., 2021). Kesuksesan sebuah bisnis dipengaruhi dengan sumber daya manusianya yang merupakan aset berharga yang membutuhkan pengelolaan yang cermat dan perhatian. (Yanuari, 2019).

Manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan tenaga pegawai untuk mencapai hasil kerja optimal dari cara yang produktif dan efektif dalam memperoleh keinginan organisasi (Susan, 2019). Karyawan melakukan tugas-tugas operasional dan teknis di tempat kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan sebuah perusahaan. (Jauwhari et al., 2022). Karyawan merupakan salah satu penggerak maju atau tidaknya sebuah perusahaan, karena dalam pelaksanaan teknis yang mengelola dan mengerjakan adalah karyawan (Maswar, 2020). Pekerja atau pegawai adalah sumber daya manusia untuk berperan bagi sebuah institusi. Jika institusi tanpa hal tersebut, tidak mampu beroperasi secara baik dan mencapai potensi maksimumnya. Potensi ini mencakup proses dan hasil dari interaksi antara benda fisik dan mental. Ini termasuk kreativitas, ide, inisiatif, pemecahan masalah, kemampuan meramalkan, keterampilan, penghargaan, dan wawasan masa depan (Aprianto Patmanegara et al., 2021). Pencapaian suatu bisnis tercermin dari kinerja keseluruhan organisasi dan pegawai yang bekerja di dalamnya (Kresmawan & Mahayasa, 2021).

Pada penelitian ini berfokus pada perusahaan yang belum mencapai kinerja yang optimal yakni PT Yudita Teratai Cakti (YTC). YTC menyediakan tenaga alih daya keamanan untuk memenuhi kebutuhan keamanan di wilayah Jakarta dan kota Indonesia lainnya. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2003 yang beralamat di Jl. W R Supratman 111 B, RT.6/RW.1, Rengas, Ciputat Timur, South Tangerang City, Banten 15412. Berikut tabel evaluasi kinerja karyawan per tahun pada PT. Yudita Teratai Cakti tahun 2021 hingga 2023

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai PT Yudita Teratai Cakti, 2024

| Aspek Penilaian | Bobot | 2021 (%) | 2022 (%) | 2023 (%) |
|--------------------------------|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Kuantitas Tugas | 15 | 80 | 75 | 70 |
| Kualitas Tugas | 20 | 85 | 80 | 70 |
| Penampilan | 10 | 80 | 70 | 75 |
| Pemahaman/Pengetahuan Tugas | 20 | 85 | 75 | 75 |
| Perilaku / Attitude | 20 | 80 | 85 | 70 |
| Kerjasama Dengan Karyawan Lain | 15 | 80 | 85 | 75 |
| TOTAL | 100 | 82% | 79% | 73% |

Sumber : PT Yudita Teratai Cakti.

Berdasarkan data kinerja pegawai pada tabel 1.1, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023 pada aspek penilaian kuantitas tugas, kualitas tugas, penampilan, pemahaman/pengetahuan tugas, perilaku/attitude, dan kerjasama dengan karyawan lain semuanya menunjukkan penurunan selama periode tersebut. Pada tahun 2021 kinerja karyawan mencapai 82%, kemudian menurun menjadi 79% pada tahun 2022, dan lebih lanjut turun menjadi 73% pada tahun 2023. Untuk hal ini terlihat bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal. Dalam aspek penilaian kuantitas tugas memiliki korelasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan, dikarenakan apabila karyawan kurang termotivasi maka kuantitas pekerjaan akan cenderung rendah. Hal ini, disebabkan

karena karyawan yang turun motivasi tidak memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan data aspek penilaian kuantitas pekerjaan yang mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2021 sebesar 85%, dan menurun hingga tahun 2023 menjadi 70%. Penilaian kualitas tugas juga terdapat hubungan dengan motivasi kerja, karyawan memiliki motivasi tinggi cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Sebaliknya, dengan menurunnya peningkatan kualitas kerja, karyawan yang kurang motivasi cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih rendah. Selain itu, faktor lain menurunnya kualitas tugas juga disebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak baik seperti fasilitas kerja yang tidak memadai. Dapat dilihat dari penurunan pada tahun 2021 hingga 2023 sebesar 15%. Penurunan 5% dalam aspek penilaian penampilan dari tahun 2021 hingga 2023 dipengaruhi oleh ketidakdisiplinan terhadap aturan berpakaian serta rendahnya motivasi, yang berakibat pada kurangnya upaya dalam menjaga penampilan profesional. Penurunan 10% dalam aspek pemahaman dan pengetahuan tugas terdapat pada kurangnya pelatihan yang memadai, karyawan merasa kurang percaya diri dalam menjalankan tugas mereka lalu menurunkan motivasi kerja tersebut. Aspek penilaian perilaku / attitude mengalami penurunan 10% disebabkan kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap kinerja yang baik sehingga menurunkan perilaku positif.

Pada aspek penilaian kerjasama antar karyawan memiliki hubungan atau korelasi dengan variabel lingkungan kerja, dikarenakan hubungan antar karyawan yang terjalin kurang baik dan harmonis dapat menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan data aspek penilaian kerjasama antar karyawan yang mengalami penurunan yang mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2021 sebesar 80%, pada tahun 2023 menjadi 75%. Berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa, PT Yudita Teratai Cakti Terdapat fenomena kurangnya motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Adha et al., 2019). Kinerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi yang harus dikomunikasikan kepada pihak terkait untuk menilai sejauh mana pencapaian hasil suatu lembaga terkait dengan tujuan perusahaan untuk memahami dampak positif dan negatif dari ketetapan operasional yang diterapkan (Assani et al., 2022). Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut karena kinerja karyawan bersifat individual, setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Saputra & Fernos, 2023). Kinerja pegawai suatu organisasi adalah faktor terpenting pada manajemen dan termasuk dalam strategi untuk mencapai tujuannya. Organisasi harus mempertimbangkan aspek yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai dan berkonsentrasi dari bagaimana organisasi dapat ditingkatkan motivasi dan membuat lingkungan kerja yang mendukung dalam menginspirasi tindakan dan sikap menuntaskan tugas sesuai tanggung jawab dan bidang setiap individu (Sembiring, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, Tenaga kerja harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal (Yanuari, 2019). Perusahaan biasanya memberikan motivasi untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal di dalam perusahaan (Hendra, 2020). Keadaan yang mempengaruhi individu untuk melakukan berbagai tindakan dalam mencapai tujuan suatu dikenal sebagai motivasi (Ekhsan, 2019). Menghadapi tantangan memotivasi karyawan tidaklah mudah karena tiap individu memiliki kemauan, keperluan, serta tujuan bervariasi antara satu karyawan dengan yang lainnya (Sari & Aziz, 2019). Motivasi kerja

karyawan dalam sebuah organisasi seringkali dapat dipandang sebagai suatu hal yang sederhana namun dapat menjadi masalah yang kompleks, hal ini karena dalam menentukan imbalan yang efektif untuk mendorong motivasi kerja menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi satu individu belum tentu sama pentingnya bagi individu lain (Arista, 2020). Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Beno & Irawan, 2019). Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Ariani et al., 2020).

Lingkungan kerja adalah sebagai suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas kerja (Laksono & Wilasittha, 2021). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan (Ratnasari et al., 2020). Kondisi lingkungan yang didukung oleh fasilitas untuk karyawan membantu memenuhi kebutuhan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya fasilitas ini, karyawan tidak hanya terfasilitasi dengan baik tetapi juga didorong untuk berkembang dan meningkatkan keahlian di bidang masing-masing. Hal ini berpotensi besar untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Laksono & Wilasittha, 2021). Seorang karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang memfasilitasi kinerja optimalnya cenderung menghasilkan hasil kerja memuaskan. Di sisi lain, pegawai dapat menjadi kurang termotivasi dan lelah jika lingkungan kerja tidak sesuai dan tidak membantu yang berpotensi menurunkan kinerjanya secara keseluruhan (Mamentu & Rumawas, 2021).

Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai dalam melakukan hal-hal dengan optimal sehingga individu dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menguatkan teori ini dan memastikan apakah

kinerja karyawan berkorelasi dengan motivasi dan lingkungan kerja. Ini mirip dengan penelitian sebelumnya tentang kinerja karyawan. Menurut penelitian (Sadat et al., 2020), Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Pada penelitian (Siahaan & Bahri, 2019), motivasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Menurut penelitian (Maswar, 2020), variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Namun menurut (Akhiriani & Risal, 2023) di peroleh hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, didasarkan konteks yang diberikan, sehingga peneliti ketertarikan mengenai kaitan antara motivasi dan lingkungan kerja pada topik **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka terbentuklah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yudita Teratai Cakti?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yudita Teratai Cakti?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab masalah yang dirumuskan di atas maka terbentuklah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yudita Teratai Cakti.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Yudita Teratai Cakti.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni manfaat secara teoritis, dan ada pula manfaat secara praktis adalah sebagai:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis Penelitian berharga karena membangun fondasi untuk memahami bagaimana motivasi dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga terdapat manfaat praktis selain teoritis, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian Dengan memahami bagaimana dilakukan penelitian mengenai motivasi dan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengaplikasikan dipelajari dalam perkuliahan dan tugas akhir Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya, penulis mendapatkan banyak manfaat dari penelitian ini.

2. Bagi Universitas dan Program Studi

Diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai rujukan untuk penelitian lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas akhir konsentrasi manajemen SDM

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi dasar dalam menilai cara intitusi menangani karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menggunakannya sebagai pedoman untuk mengelola kinerja karyawan dalam menerapkan aspek – aspek yang telah ditetapkan untuk menentukan motivasi serta lingkungan kerja