

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja memainkan peran vital dalam keberhasilan sebuah perusahaan, sebab manusia adalah aset hidup yang harus mendapatkan perhatian khusus dan pengelolaan terbaik dari perusahaan. Tujuannya adalah agar tenaga kerja yang dimiliki mampu berkontribusi secara optimal dalam mencapai sasaran organisasi. Sumber daya ini sangat penting karena menjadi penggerak bagi sumber daya lainnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam pengelolaannya, efektivitas individu yang tergabung dalam organisasi akan turut memastikan efektivitas jalannya organisasi. Perusahaan tentunya menginginkan tenaga kerja berkualitas agar tujuannya dapat tercapai secara maksimal.

Manajemen sumber daya manusia tak terlepas dari harapan perusahaan agar karyawan dapat bekerja maksimal demi pencapaian target perusahaan. Untuk mendukung hal ini, perusahaan perlu memberikan timbal balik berupa pengakuan, peluang pengembangan diri, serta kompensasi yang adil guna mendorong kinerja mereka agar dapat mencapai hasil yang produktif dan efisien. Untuk mendapatkan hasil yang optimal, tenaga kerja harus di motivasi dan di dorong untuk bekerja keras dan penuh semangat. Untuk mencapai hasil ini, harus diciptakan lingkungan dimana tenaga kerja merasa termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih besar. Cara untuk mendorong dan mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi kerja.

Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan cara membangkitkan motivasi mereka, antara lain melalui pemberian gaji dan tunjangan yang sepadan dengan tugas yang dilakukan, menyediakan jaminan kesehatan, serta mengadakan kegiatan pariwisata untuk mempererat hubungan interpersonal dan kerjasama antar karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti mengetahui bahwa perusahaan juga sangat memperhatikan lingkungan kerja, misalnya dengan memeriksa setiap tamu yang

datang, mewajibkan karyawan yang mengendarai sepeda motor untuk memakai helm saat memasuki area parkir, menyediakan ventilasi agar sirkulasi udara tetap baik, dan memastikan pencahayaan yang memadai. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan mencapai target serta tujuan perusahaan.

Selain aspek motivasi, lingkungan kerja di mana karyawan beraktivitas juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja mencakup keadaan material dan psikologis yang terdapat dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang memadai, baik dari segi fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kelancaran proses kerja, sehingga karyawan dapat memiliki semangat yang lebih tinggi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan memerlukan kinerja optimal dari setiap karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil kerja karyawan pada dasarnya merupakan pencapaian baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja ini sangat penting karena menggambarkan sejauh mana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Faktor lingkungan kerja serta pemberian motivasi berperan besar dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Dirhamsyah (2021:10) Motivasi adalah suatu kondisi atau situasi yang mendorong, memicu, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas agar ia mampu meraih tujuannya.

Motivasi kerja berperan sebagai fondasi bagi organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta, dalam mengembangkan diri karena adanya dorongan untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang secara sistematis dan terencana. Motivasi ini dapat diibaratkan sebagai sumber energi yang berfungsi sebagai pendorong atau penggerak, yang mampu menimbulkan perasaan sejahtera sekaligus membantu individu memusatkan perhatian pada hal-hal yang lebih bernilai. Selain itu, motivasi kerja mencerminkan upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri individu, yang sering dikenal sebagai motivasi internal, serta dari faktor eksternal yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, terdapat berbagai cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Beberapa metode tersebut antara lain adalah memberikan pelatihan untuk meningkatkan motivasi, menyediakan bimbingan belajar guna meningkatkan produktivitas, memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan yang berprestasi, melakukan penelitian untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta menerapkan inisiatif khusus untuk memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen.

Tujuan dari motivasi kerja adalah mendorong dan mendukung agar tidak terjadi stres, kegagalan, dan cedera terkait pekerjaan. Bekerja sama agar karyawan lebih tangguh, toleran, dan ceria dalam mengerjakan tugas-tugas oleh karena itu, pegawai harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan dan mematuhi kebijakan tempat kerja. Sehingga menghasilkan karya yang berkualitas.

Menurut Surajiyo *et al.* (2020:51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah segala situasi, permasalahan, atau gangguan yang, mempengaruhi sesuatu secara perlahan atau cepat. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengakibatkan karyawan tampil di bawah standar, serta mengalami penurunan produktivitas. Proses penyelesaian tugas yang diberikan pun mungkin tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, sehingga sistem kerja yang diharapkan menjadi kurang efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dampak yang menguntungkan baik bagi individu maupun perusahaan. Hal ini memungkinkan karyawan merasakan kepuasan atas pencapaian kinerjanya, sementara perusahaan juga dapat mencapai target yang diinginkan.

Irwan dan Irfan (2021) melaksanakan penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar. Selain itu, dari penelitian Sofyan (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di

Kantor BAPPEDA. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sangat tergantung pada lingkungan kerja yang ada.

PT Multibox Indah adalah sebuah perusahaan yang memproduksi karton atau kardus. Permasalahan yang terjadi di PT Multibox Indah adalah kinerja para karyawan yang menurun yang disebabkan kurangnya pimpinan perusahaan dalam memperhatikan lingkungan serta pemberian motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan. Jumlah karyawan PT. Multibox sekitar 50 orang.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT Multibox Periode Januari – April 2024

No.	Tahun	Triwulan	Standar Kerja	Kinerja yang Dicapai	Predikat	Keterangan
1.	2024	Januari	75	40	D	Kurang
		Februari	75	70	D	Kurang
		Maret	75	52	D	Kurang
		April	75	80	B+	Baik+

Berdasarkan tabel 1 mengenai absensi karyawan PT Multibox Indah. Pada bulan januari jumlah 50 karyawan, kinerja yang dicapai adalah 40 dengan predikat D (kurang). Pada bulan Pebruari jumlah 50 karyawan, kinerja yang dicapai adalah 70 dengan predikat D (kurang). Pada bulan maret jumlah karyawan 50, kinerja yang dicapai adalah 52 dengan predikat D (kurang). Pada bulan april jumlah karyawan 50, kinerja yang dicapai adalah 80 dengan predikat B+ (baik+).

Permasalahan pada motivasi kerja yang terjadi pada PT Multibox Indah yaitu atasan yang kurang memberi apresiasi atas apa yang telah dihasilkan oleh karyawan, belum dijalankannya program pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik diantara karyawan lainnya, tidak memadainya sarana dan prasarana serta material yang di perlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, sehingga pemberian motivasi yang diberikan oleh

perusahaan masih sangat rendah yang mana dapat menimbulkan kinerja karyawan yang kurang optimal karena kurangnya dukungan dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga harus mampu memperhatikan motivasi karyawannya dalam bekerja karena motivasi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan dilihat dari kondisi lingkungan yang masi kurang kondusif dan masih kurang kesadaran akan kebersihan yang ada pada lingkungan pekerjaan seperti pada toilet yang kotor, sampah yang tidak dibuang pada tempat nya, ruang *quality control* yang tidak tertata dengan rapi, suara mesin yang bising yang mana itu semua dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan masalah di atas, penulis ingin mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Multibox Indah”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah perlu ditentukan agar hasil penelitian dapat fokus terhadap masalah yang akan diteliti. Penelitian ini memfokuskan pada masalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Multibox Indah tahun 2023.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Multibox Indah?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Multibox Indah?
3. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multibox Indah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di susun maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multibox Indah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Multibox Indah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multibox Indah.

1.5 Manfaat/ Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penulis berharap tulisan ini dapat menambah ilmu dan wawasan dalam menerapkan ilmu manajemen SDM (sumber daya manusia). Khususnya yang berkaitan dengan, pengaruh motivasi kerja sistem reward dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disamping itu penelitian ini juga sebagai sarana dalam menambah wawasan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang di peroleh di bangku kuliah.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan saran, informasi dan kritik dalam pengetahuan bekerja di perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja yang semakin baik. Sumbangan yang dimaksud berkaitan dengan sumber daya manusia perusahaan khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multibox Indah.

