

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, di samping faktor yang lain seperti modal. Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam lingkup skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, karena suatu instansi didirikan untuk menciptakan tujuan yang optimal. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan suatu modal pasar pembangunan nasional. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diharapkan, kualitas SDM harus selalu dikembangkan dan diarahkan. Sumber daya manusia dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM atau penduduk yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM, baik fisik maupun non fisik. Sehingga dalam proses pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. SDM

yang berkualitas adalah SDM yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu (Musabah et al., 2017) .

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi , karena kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi tuntutan persaingan dunia yang terus berubah seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu, memiliki sumber daya manusia berupa karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di setiap organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu

mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan ketekunannya.

Dalam suatu operasional kerja, lingkungan kerja sangat penting dalam membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya. Karena lingkungan kerja berperan penting dalam menunjang kinerja para karyawannya. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana seorang karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan berbagai tugas yang diemban. Jika suatu kondisi lingkungan tidak kondusif, maka dapat menyebabkan karyawan bekerja secara tidak maksimal dan berakibat jatuh sakit (Khaeruman, 2021:56).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat jam kerja, baik yang berbentuk secara fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya selama jam kerja (Sihaloho & Siregar, 2020). Lingkungan kerja tersebut tergolong menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat para pekerja optimal dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankannya.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap aktivitas atau produktivitas perusahaan tersebut. Lingkungan yang stabil dan kondusif menjadi salah satu faktor penentu produktivitas karyawan yang berimplikasi pada peningkatan operasional perusahaan yang maksimal. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan berdaya guna, sebuah perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara fisik

maupun non fisik. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal.

Diperlukan adanya suatu peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Dapat dikaitkan apabila seorang karyawan telah merasakan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka motivasi pada diri karyawan untuk bekerja akan meningkat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya, untuk melaksanakan suatu tugas dengan penuh tekad, dengan memanfaatkan seluruh sumber daya dan kemampuannya. Terdapat dua jenis faktor motivasi yang mendorong seseorang berupaya mencapai tujuan serta kepuasannya dan memisahkan diri dari hambatan serta ketidakpuasannya dalam suatu pekerjaan (Rahayu, 2015).

Dua jenis faktor motivasi yang mendorong seseorang untuk mendapatkan suatu kinerja yang baik didasarkan pada suatu motivasi yang berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun yang berasal dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya, untuk melaksanakan suatu tugas dengan penuh tekad, dengan memanfaatkan seluruh sumber daya dan kemampuannya.

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu variabel moderating yang dapat

memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja pada karyawan. Sekhar et al., (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap performa dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Mafra (2019) dimana motivasi sebagai variabel moderating secara signifikan ikut mempengaruhi lemah atau kuatnya pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan.

Prakoso et al., (2014) meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berstatus sebagai variabel moderator atau penguat dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hal tersebut berarti lingkungan kerja melalui peningkatan motivasi kerja akan lebih besar kemampuannya dalam menaikkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan kualitas agar lebih efektif dan efisien.

Faktor lingkungan kerja tersebut sangat berhubungan erat kaitannya dengan kinerja. Karena tinggi rendahnya faktor tersebut bisa memperlihatkan tingkat kesuksesan suatu kinerja perusahaan. Faktor motivasi juga memiliki pengaruh sebagai penguat dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Fokus penelitian ini juga didasarkan pada permasalahan yang ada di perusahaan yang diteliti yakni CV. Amina mengenai permasalahan kinerja dan didukung oleh data

prasurvei melalui wawancara dengan direktur dari perusahaan yang teliti yakni CV. Amina yang bergerak di bidang perdagangan barang dan jasa yang menjelaskan mengenai kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut dan mengatakan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang termotivasi. Kurangnya motivasi yang timbul dari diri karyawan tersebut berpengaruh terhadap operasional kerja dan tingkat kinerja perusahaan.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan CV. Amina pada Divisi Pengadaan Barang dan jasa periode tahun 2023, perusahaan menentukan target penilaian kinerja paling baik adalah dengan presentase sebesar 100%. Penilaian tersebut dilihat dari sasaran target penjualan yang dicapai. Data penilaian kinerja periode tahun 2023 dapat dilihat dalam tabel 1.1.

**Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja tahun 2023**

No	Nama Paket Pekerjaan	Kuantitas	Lokasi	Nama	Nilai (Rp)	Persentase Penilaian Kinerja Karyawan (%)
1	Pengadaan Sapi PO/PO Persilangan	120	Banten	BPMSOH	1.800.000	100%
2	Pengadaan Domba Lokal	75	Banten	BBPMSOH	168.000.000	100%
3	Pengadaan Kambing Potong	75	Lampung	BBPMSOH	183.000.000	100%

4	Pengadaan Sapi Potong Indukan Lokal	60	Lampung	Balai Veteriner Lampung	870.000.000	100%
5	Pengadaan Indukan Sapi Potong Lokal	80	Jawa Barat (Ciamis)	Balai Veteriner Subang	1.208.000.000	100%
6	Pengadaan Indukan Sapi Potong Lokal	60	Jawa Barat (Tasikmalaya )	Balai Veteriner Subang	906.000.000	100%
7	Pengadaan Indukan Sapi Potong Lokal	40	Jawa Barat (Pangandaran )	Balai Veteriner Subang	604.000.000	100%
8	Pengadaan Indukan Sapi Potong Lokal	20	Banten	Balai Veteriner Subang	303.000.000	100%
9	Pengadaan Kambing Potong Kab.Tulang Bawang II	175	Lampung	BBPMSOH	427.700.000	100%
10	Pengadaan Ternak Sapi Potong Indukan Kokal	40	Lampung	Balai Veteriner Lampung	572.000.000	50%
11	Pengadaan Sapi Potong Lokal	100	Jawa Barat (Garut)	Balai Veteriner Subang	1.510.000.000	100%
12	Pengadaan Sapi Potong di Kabupaten	20	Bekasi	BPMSP	294.000.000	100%

	Bekasi Tahap I					
13	Pengadaan Sapi Potong di Jawa Barat	60	Jawa Barat (Bandung &Kuningan)	BPMSP	882.000.000	100%
14	Pengadaan Ternak Sapi	40	Lampung	BBPMSOH	590.000.000	70%
15	Pengadaan Kambing Potong/Domba	75	Lampung	BBPMSOH	183.300.000	70%
16	Pengadaan Sapi Potong	40	Jawa Barat (Kab.Tasikmalaya)	BET	596.000.000	50%
17	Pengadaan Sapi Potong	20	Jawa Barat (kota Tasikmalaya)	BET	298.000.000	50%

Sumber : CV. Amina Tasikmalaya Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 telah dipaparkan persentase penilaian kinerja karyawan CV. Amina Tasikmalaya tahun 2023 pada bidang pengadaan barang dan jasa, yakni penjualan ternak sapi dan domba yang didistribusikan di dalam dan luar kota Tasikmalaya. Terlihat pada awal tahun pengadaan, kinerja karyawan dikatakan sangat baik karena mencapai target penjualan. Akan tetapi di bulan-bulan berikutnya ada ketidakstabilan atau penurunan pada persentase kinerja karyawan hingga tahap pengadaan terakhir mencapai titik rendah 50% atau bisa dikatakan tidak mencapai target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan adanya permasalahan tersebut, perusahaan pasti menginginkan setiap kinerja karyawannya kembali stabil mencapai persentase yang maksimal dan seluruh

sasaran target kerja tercapai secara optimal. Mengingat pentingnya akan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi dalam proses kerja di suatu perusahaan, sehingga karyawan lebih semangat guna mencapai kinerja yang optimal.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung penelitian ini yaitu pada penelitian Heruwanto et al., (2019) tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. Penelitian tersebut membahas banyaknya kendala yang dihadapi perusahaan sehingga menurunkan kinerja karyawan dan sulit untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan. Perlu diketahui faktor yang menimbulkan kemunculan kendala-kendala yang mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan tersebut. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah positif. Maka kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Kemudian pada penelitian Resi & Djakaria (2020) tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Penelitian tersebut membahas mengenai kinerja pegawai pada Biro Ekonomi dan Kerja Sama Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi NTT yang pada saat itu dapat dikatakan belum seperti yang diharapkan. Hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa motivasi memoderasi lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja merupakan kombinasi atau kesesuaian yang terbaik.

Dari berbagai sumber penelitian terdahulu, peneliti memperoleh informasi bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dan motivasi kerja berstatus sebagai

variabel moderator atau penguat dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya permasalahan mengenai penurunan tingkat persentase kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target penjualan pada CV. Amina tentu menjadi suatu permasalahan yang mesti diteliti. Mengingat pentingnya suatu kinerja di perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang optimal, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi sebagai Moderating (Survei Pada Karyawan Bidang Pengadaan Barang dan Jasa CV. Amina Tasikmalaya)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka masalah utama dalam penelitian ini adalah terjadinya atau kurangnya kinerja karyawan yang dapat disebabkan oleh lingkungan kerja. Selain itu motivasi juga menjadi hal penting yang dapat berkaitan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dibuat beberapa pertanyaan penelitian untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja, kinerja, dan motivasi pada karyawan bidang Pengadaan Barang dan Jasa CV. Amina Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan bidang Pengadaan Barang dan Jasa CV. Amina Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana motivasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan bidang Pengadaan Barang dan Jasa CV. Amina Kota Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui lingkungan kerja, kinerja , dan motivasi pada karyawan bidang Pengadaan Barang dan Jasa CV.Amina Kota Tasikmalaya
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan bidang Pengadaan Barang dan Jasa CV.Amina Kota Tasikmalaya.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimoderasi motivasi pada karyawan bidang Pengadaan Barang dan Jasa CV.Amina Tasimalaya.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan hasil penelitian adalah kontribusi yang dihasilkan dari sebuah penelitian, baik kegunaan/manfaat teoretis maupun kegunaan/manfaat praktis hasil penelitian. Manfaat penelitian terdiri atas dua, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

- a. Penelitian ini berguna untuk memperluas pengetahuan peneliti dalam masalah Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya Lingkungan Kerja Kinerja, dan Motivasi.
- b. Penelitian ini menjadi literatur dan referensi bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Moderating.

## **1.4.2 Kegunaan Praktis**

### a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu-ilmu berupa teori-teori yang didapatkan selama penulis menempuh kuliah kedalam praktek sekaligus sebagai ajang menggali dan menambahkan pengetahuan di lapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memacu stimulus para karyawan agar menjadi SDM yang diinginkan perusahaan dan perusahaan tetap menjamin kesejahteraan karyawannya.

### c. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sumber informasi dalam menunjang perkuliahan dan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Penentuan lokasi penelitian ini dianggap sangat penting karena berhubungan dengan data-data yang akan dicari oleh peneliti sesuai dengan fokus yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Amina yang berlokasi di Jl. Benda No.71, kelurahan Cikalang, kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini terhitung mulai dari bulan September 2023. Jadwal penelitian terlampir pada lampiran 1. Waktu penelitian.