

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling dominan dalam menjalankan perusahaan. Di era sekarang, banyak sekali perusahaan baru dan semakin berkembang. Tuntutan setiap perusahaan pun semakin tinggi untuk mencapai hasil yang baik. Dalam sebuah perusahaan, manajemen sangat dibutuhkan guna kelancaran usaha. Agar suatu perusahaan dapat mencapai efektifitas dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Prayatna & Subudi (Dalam Ningsing dkk, 2022) Sumber Daya Manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Dalam pewujudan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tidak terlepas dari yang namanya kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2017: 9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam perusahaan penting sekali adanya kinerja yang baik dari karyawan, karena hal tersebut akan membawa perusahaan mencapai tujuannya terlepas dari dari segi finansial ataupun yang lainnya. Sama halnya dengan Fahmi (2018: 2)

mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja yang baik tidak terlepas dari yang namanya motivasi. Motivasi karyawan untuk bekerja menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa motivasi akan berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi perlu adanya karena saat karyawan termotivasi maka akan tercipta keikhlasan dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan tanggungjawab yang dimilikinya, sehingga hasil yang diperolehpun akan baik. Ada beberapa penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Arianto dan Kurniawan (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian itu menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Selain itu ada Ernanda, dkk (2020), Frastika dan Franksiska (2020) dan masih banyak lagi yang setuju bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun ada penelitian lain yang menghasilkan kesimpulan yang berbeda, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adha dkk (2019) yang menghasilkan

kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

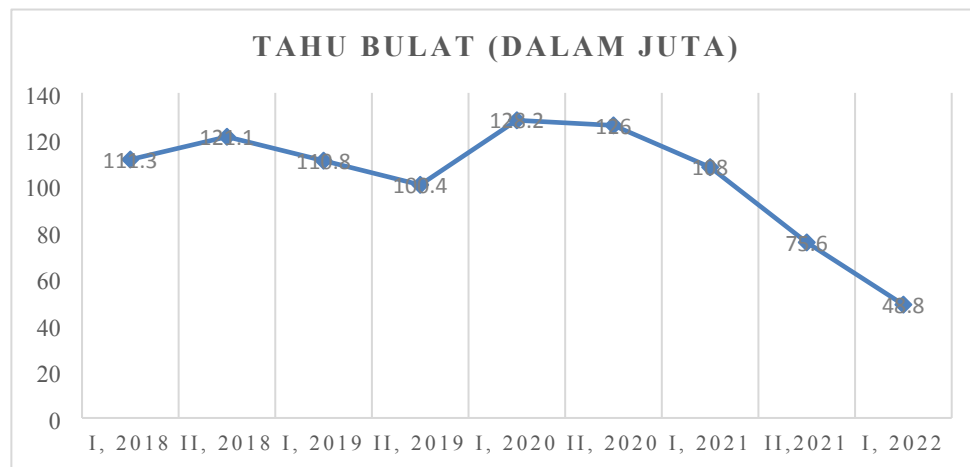
Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017: 118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik penting adanya, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik dan non fisik. Ketika lingkungan kerja yang baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya pula. Penelitian yang dilakukan oleh Adrianto dan Siringoringo (2020), dengan judul "*The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance in Wood Factory*". Pada penelitian itu menghasilkan kesimpulan yakni lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Akan tetapi penelitian yang lain oleh Hanafi (2017) menghasilkan kesimpulan yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa uraian diatas, maka terdapat perbedaan hasil penelitian (*Research Gap*) yang berarti perlu dilakukan penelitian atas variabel yang sama pada tempat yang berbeda untuk melihat apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak. Subjek pada penelitian ini

adalah PT. Asian Nanjung Sejahtera, yang mana berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Tetapi dalam penelitian di bidang serupa terjadi pengaruh yang positif dan signifikan dari kinerja karyawan yang disebabkan oleh motivasi dan lingkungan kerja.

PT. Asian Nanjung Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran produk pangan seperti tahu bulat dan juga sotong di wilayah priangan timur. Awalnya sangat jarang perusahaan yang bergerak pada bidang ini karena awal mula produk tahu bulat ini berasal dari daerah Jawa Tengah, tepatnya daerah Purworejo. Namun saat ini, banyak pesaing produk serupa maupun produk pangan lainnya yang menyaingi dan persaingan kini menjadi semakin ketat. PT Asian Nanjung Sejahtera pun dituntut untuk harus melakukan langkah untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. salah satu cara peningkatan kinerjanya yaitu berfokus pada karyawan yang merupakan asset berharga bagi perusahaan yang langsung berhubungan dengan produksi.

Dalam masalah kinerja karyawannya, PT Asian Nanjung Sejahtera sudah sangat baik, namun ada beberapa masalah dalam motivasi dan lingkungan kerjanya sehingga terjadi beberapa penurunan dalam produksinya. Motivasi yang menurun serta lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan penurunan kinerja. Penurunan kinerja dapat tergambar dari penurunan kualitas maupun kuantitas produk. Dalam hal ini terjadi penurunan kuantitas sehingga terlihat ada penurunan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya fenomena penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 1.1
Produksi PT. Asian Nanjung Sejahtera Per Semester

Sumber: PT Asian Nanjung Sejahtera, 2022

Adapun hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada PT. Asian Nanjung Sejahtera seperti pada Gambar 1.1 terjadi penurunan bahkan bukan saat terjadinya pandemik, namun saat pandemik itu telah usai. Hal ini diduga karena karyawan yang mulai lalai dalam bekerja karena berpendapat banyak perusahaan lain yang bisa dijadikan lapangan usaha. Fenomena tersebut yang mana terjadi penurunan kinerja yang disebabkan dengan penurunan motivasi dalam bekerja. PT Asian Nanjung Sejahtera karyawan dan atasan sudah saling menghargai sehingga terjadi motivasi kerja. Namun terjadi juga penurunan motivasi ini dikarenakan kurangnya *reward* yang diberikan pada karyawan. *Reward* yang diberikan berbentuk tunjangan yang diberikan dalam tiga bulan sekali. Kinerja karyawan yang menurun juga dikarenakan ada salah satu faktor lingkungan yang kurang baik yaitu kurangnya kerja sama antar tim. Namun secara keseluruhan untuk faktor lainnya sudah baik

Peran motivasi dan lingkungan kerja padahal sangat penting dalam bekerja. Motivasi dan lingkungan kerja seperti pada uraian sebelumnya akan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Ketika motivasi salah seorang menurun, dan diikuti perubahan lingkungan kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya sehingga harus di jaga motivasi karyawannya serta lingkungan kerjanya. Oleh karenanya dapat terselesaikan masalah yang terjadi pada PT. Asian Nanjung Sejahtera ini.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dipaparkan, hal itulah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Produksi di PT. Asian Nanjung Sejahtera)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang akan diteliti dan telah diuraikan dalam latar belakang yaitu bagaimana pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut perlu terlebih dahulu dirinci atau diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi bagian produksi di PT. Asian Nanjung Sejahtera.
2. Bagaimana lingkungan kerja non fisik bagian produksi di PT. Asian Nanjung Sejahtera.
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi di PT. Asian Nanjung Sejahtera.
4. Sejauhmana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Asian Nanjung Sejahtera baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dibahas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi di PT. Asian Nanjung Sejahtera selama ini.
2. Lingkungan kerja non fisik di PT. Asian Nanjung Sejahtera selama ini.
3. Kinerja karyawan di PT. Asian Nanjung Sejahtera selama ini.
4. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Asian Nanjung Sejahtera baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan bagaimana manajemen sumber daya manusia mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:
 - a. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dalam usaha melakukan analisa mengenai motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di masa mendatang.
 - b. Bagi peneliti, dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki agar dapat mencoba menarik kesimpulan yang dipertanggung jawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asian Nanjung Sejahtera yang berada di Kabupaten Ciamis beralamat di Dusun Cijoho, Rt 11/Rw 15, Desa Muktisari, Kecamatan Cipaku, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat Kode Pos 46252. Adapun waktu penelitian yang dibutuhkan dengan rincian jadwal kegiatan penelitiannya seperti tertera di lampiran 1. Estimasi pengerjaan diperkirakan selama 5 bulan, terhitung mulai dari pertengahan bulan Juli 2022 hingga akhir bulan November 2022.