

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Penyebaran wabah *Coronavirus Disease* 2019 (COVID-19) makin meluas dan mendorong berbagai negara untuk melakukan pembatasan aktivitas. Kebijakan pembatasan aktivitas yang bertujuan mengurangi tingkat penyebaran wabah telah berdampak negatif terhadap perekonomian global. Kebijakan tersebut menyebabkan disrupsi pada rantai pasokan, menurunkan aktivitas produksi dan konsumsi masyarakat, meningkatkan pengangguran, dan mengoreksi pertumbuhan ekonomi (Scheeweiss, et al dalam Suksmonohadi dan Indira, 2020). Selain langkah kebijakan untuk memperkuat sektor kesehatan, otoritas juga menaruh perhatian terhadap upaya untuk mengatasi dampak keterpurukan ekonomi dengan meluncurkan berbagai stimulus. Sasaran kebijakan juga sangat luas mulai dari rumah tangga, korporasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), bahkan pemerintah daerah, serta menyasar berbagai sektor ekonomi.

Peningkatan angka pengangguran sangat terasa dengan adanya pembatasan aktivitas akibat COVID-19 tersebut, banyak usaha yang merumahkan para karyawannya karena ketidakmampuan membayar gaji yang harusnya bisa diterima para karyawan. Begitu pula beberapa usaha yang gulung tikar diakibatkan sudah tidak ada modal untuk terus mempertahankan usahanya. Namun masih ada beberapa usaha yang bertahan ditengah situasi saat ini, bahkan masih tetap mempertahankan karyawannya. Tentu banyak hal yang dipertimbangkan dan juga

terus mengembangkan potensi karyawannya agar bisa bertahan satu sama lain. Keberhasilan dan berjalannya perusahaan dengan baik sepenuhnya bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu berkontribusi dalam setiap aktivitas dan pencapaian tujuan tersebut. Hal ini dipertegas oleh pendapat Suwatno dan Priansa (2011: 170) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan, keberhasilan perusahaan ditentukan oleh bagaimana kinerja dari sumber daya manusianya.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena perkembangan perusahaan sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja para karyawannya. Jika karyawan dapat melakukan kinerja dengan baik maka perusahaan akan dapat melakukan perkembangan dan mencapai setiap tujuan yang diinginkan. Namun apabila kinerja karyawan kurang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk berkembang. Wakhid (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta motivasi kerja yang tinggi. Ketika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bisa memotivasi karyawan dalam bekerja maka karyawan akan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2020) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) memperoleh hasil bahwa ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini menggunakan

variabel lingkungan kerja dan motivasi untuk mengukur tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan juga akan nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2012: 118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam menemukan kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Menurut Hasibuan (2014: 122) besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan

dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Menurut Handoko (2008:155) mengemukakan bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Kasenda (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kinerja pegawai. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) dimana mengemukakan hasil penelitian yang berupa kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja.

Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan teori Kasmir (2016) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka karyawan akan terangsang dan terdorong untuk melakukan pekerjaan. Hasil penelitian Hanafi (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang tetap mampu bertahan dimasa pandemi dan

menjaga kinerja karyawannya dengan menerapkan lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor pendukung adalah Edie Arta Motor yang bergerak di bidang otomotif, Edie Arta Motor Bungkulan beralamat di Jl. Raya Bungkulan, Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng, Bali. Edie Arta Motor Bengkala beralamat di Jl. Raya Bengkala, Kecamatan Kubutambahan, Kabupaten Buleleng, Bali. Edie Arta Motor Imam Bonjol beralamat di Jl. Hasanudin No.1, Banjar Bali, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Edie Arta Motor Seririt beralamat di Tangguwisia, Kecamatan Seririt, Kabupaten Buleleng, Bali. Edie Arta Motor Sukasada beralamat di Jl. Jelantik Gingsir, Bantang Banua, Kecamatan Sukasada, Kabupaten Buleleng, Bali. Edie Arta motor memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawannya, seperti ruangan kerja dengan AC, peralatan kantor yang baik untuk menunjang pekerjaan, hubungan antar karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan juga terjaga dengan baik. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan dengan *Manager Human Resources Development (HRD)* Edie Arta Motor dapat dikatakan bahwa memberikan motivasi para karyawannya agar semakin semangat dalam menjalankan pekerjaan, seperti memberi insentif bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan dan bekerja dengan baik, selain itu pihak Edie Arta Motor juga memberikan berbagai pelatihan bagi para karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Edie Arta Motor telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan motivasi kepada karyawannya, tapi untuk kompensasi yang diterima saat situasi pandemi mengalami penurunan karena target yang dicapai belum maksimal maka dari itu masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik.

Terdapat 15 orang sampel dari jumlah karyawan yang bisa dilihat dari

kinerjanya, dari hasil tersebut jumlah karyawan yang sudah mencapai kinerja sebanyak 7 orang dilihat dari sasaran kinerja yang dimiliki sudah mampu mencapai sasaran tersebut dengan deskripsi kinerja yang tercapai yaitu *Store manager* bertugas memimpin, memotivasi, melatih, membimbing dan mengawasi staf dalam toko, Kadept *finance* bertugas untuk memegang, mengeluarkan, dan menerima uang, Kadiv penjualan bertugas menjaga ketersediaan barang di toko, Kadept kasir bertugas melayani proses transaksi pembayaran di toko, Kadept *good receiving* bertugas menerima barang masuk dan mengecek barang keluar secara teliti, *Manager loss prevention* bertugas memastikan semua lini yang ada di perusahaan sudah bekerja sesuai prosedur, Kadept admin bertugas membuat, mencetak dan merekap nota penjualan pelanggan grosir luar kota.

Namun terdapat 8 orang karyawan yang belum mencapai kinerja dari sasaran kinerja yang dimiliki, dengan deskripsi kinerja yaitu Manager HRD bertugas mengembangkan dan mengurus perencanaan sumber daya manusia, Mekanik bertugas mengeksekusi perbaikan yang dialami sepeda motor, Manager *marketing* bertugas memimpin dan bertanggung jawab terhadap seluruh proses kegiatan marketing, Staf pengiriman bertugas sebagai asisten sopir dalam mengirim barang ke pelanggan, Staf data *entry* bertugas mengurus proses bongkar muat, pencatatan barang masuk dan keluar di gudang, Sopir bertugas mengirim barang *sparepart* atau variasi sepeda motor ke bengkel sesuai orderan, Staf cuci motor bertugas mencuci motor para pelanggan, dan Kadiv *promotion* bertugas bekerja sama dengan pihak *internal & eksternal* dalam melakukan promosi dan pemasaran.

Berdasarkan deskripsi di atas dapat dilihat bahwa masih ada beberapa karyawan yang mempunyai kinerja yang belum tercapai secara sempurna. Padahal

pihak manajemen Edie Arta Motor telah memberikan fasilitas lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik. Wakhid (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta motivasi kerja yang tinggi. Hal ini bertentangan dengan fakta yang terjadi di lapangan khususnya di Edie Arta Motor. Selain dengan adanya kesenjangan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan, penelitian ini juga dilakukan karena adanya *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Farizki (2017) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Maulidia (2017) memperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hanafi (2017) menunjukkan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyani (2014) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hastuti (2018) motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan dan inkonsistensi hasil penelitian maka perlu dilakukan penelitian untuk menguji “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Edie Arta Motor Singaraja”. Penelitian ini mengambil data awal dari periode bulan September 2021 hingga bulan November 2021.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Masih ada beberapa karyawan Edie Arta Motor yang belum bisa mencapai

kinerja secara optimal.

2. Kompensasi yang diterima saat situasi pandemi mengalami penurunan karena target yang dicapai belum maksimal
3. Adanya *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan inkonsistensi hasil penelitian.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, pembatasan masalah dapat dibuat secara jelas dan mendalam sehingga peneliti hanya meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja.



2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja.
3. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Edie Arta Motor Singaraja.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak perusahaan Edie Arta Motor Singaraja sebagai tambahan informasi dan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

