

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Indonesia merupakan Negara yang memiliki ciri khas tertentu yang membedakannya dari Negara lain. Keanekaragaman agama, suku, ras, dan budaya yang ada di Indonesia menjadi salah satu ciri khas masyarakat Indonesia. Sehingga pada setiap daerahnya memiliki budaya yang berbeda satu dengan yang lainnya. Di Bali khususnya masyarakat yang beragama Hindu, memiliki budaya dalam melaksanakan upacara keagamaan dengan salah satunya menggunakan dupa sebagai sarana persembahyangan yang wajib digunakan oleh masyarakat agama Hindu di kehidupan sehari-hari. Dupa adalah sebuah benda yang terbuat dari bahan tanaman aromatik, yang sering dikombinasikan dengan minyak esensial. Selain digunakan sebagai sarana upacara keagamaan, dupa juga sering digunakan sebagai pewangi aroma terapi pada ruangan ataupun digunakan pada saat meditasi. Seiring dengan kemajuan teknologi, saat ini dupa memiliki berbagai macam aroma, warna, dan ukuran yang beranekaragam.

Banyaknya permintaan produk dupa membuat semakin banyaknya pengusaha dupa mandiri lainnya yang memanfaatkan peluang usaha tersebut. Perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk tetap bisa bertahan, bersaing, dan menjadi yang lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya. Sumber daya manusia merupakan unsur pendukung utama bagi keberhasilan perusahaan, lancar atau tidaknya suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya sangat tergantung

pada perilaku kerja dari individu yang ada di dalamnya yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan pemberian motivasi karyawan yang tepat dari atasan maupun sesama teman sekerja. Oleh karena itu dibutuhkan kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan serta karyawan dengan teman sekerja guna mencapai tujuan organisasi.

UD Dupa Julungwangi merupakan pabrik dupa yang memproduksi berbagai macam dupa yang berlokasi di Banjar Dinas Tegal, No. 73, Desa Sangsit. UD Dupa Julungwangi mulai dirintis dari tahun 2008 dan berkembang pesat pada tahun 2012 sampai saat ini. Produk dupa yang diproduksi memiliki wangi tertentu yang telah diracik secara khusus sehingga menjadi ciri khas yang membedakannya dari produk dupa lainnya. Pengiriman dupa Julungwangi telah dilakukan ke beberapa kabupaten di Bali seperti Karangasem, Tabanan, Gianyar, Badung, dan Buleleng. UD Dupa Julungwangi memiliki sebanyak 32 orang karyawan yang memiliki tugas masing-masing antara lain bertugas menyortir stik dupa, menimbang dupa, memberi karet pada dupa yang belum dicelup, mencelup dupa - dupa, menjemur dupa, mengemas dupa ke dalam plastik, mengemas sesuai jenis dupa, dan membawa dupa ke tempat penyimpanan. Karyawan bekerja mulai dari jam 7.30-16.30 dengan waktu istirahat 30 menit. UD Dupa Julungwangi memiliki sebanyak 20 jenis dupa yang diproduksi pada setiap bulannya, dupa yang diproduksi memiliki warna, ukuran, kualitas, berat, dan kemasan yang

berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk mempermudah karyawan dalam bekerja dupa dibedakan jenis-jenisnya dengan menggunakan kode dupa. Berikut merupakan laporan target per bulan dan jumlah produksi UD Dupa Julungwangi pada bulan Juli sampai dengan September tahun 2020.

Tabel 1.1  
Data Jumlah Produksi UD Dupa Julungwangi  
Periode Juli s/d September 2020

No	Kode Dupa	Target/Bulan	Jumlah Produksi Per Bulan (pcs)		
			Juli	Agustus	September
1	901	15.000	10.240	10.240	9.600
2	902	20.000	19.200	16.640	14.080
3	903	15.000	15.360	12.544	12.544
4	904	10.000	12.800	12.800	11.520
5	905	20.000	19.200	16.000	16.640
6	906	20.000	25.600	23.040	19.200
7	907	15.000	19.200	12.160	13.440
8	908	10.000	11.520	11.520	10.240
9	909	15.000	12.800	14.080	12.800
10	910	20.000	19.200	16.000	16.000
11	911	15.000	14.080	13.440	12.800
12	912	20.000	16.000	15.104	14.080
13	913	10.000	9.600	10.240	6.400
14	914	10.000	12.800	12.800	10.240
15	915	10.000	9.600	10.624	10.240
16	916	10.000	12.800	11.520	11.520
17	917	10.000	10.240	7.680	6.400
18	918	10.000	6.400	7.040	7.040
19	919	15.000	14.720	12.800	12.160
20	920	10.000	7.680	6.400	7.040
Total		280.000	279.040	252.672	233.984

Sumber : Lampiran 02

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan karyawan tidak mampu mencapai seluruh target produksi dupa yang ditetapkan pada setiap bulannya dan mengalami penurunan jumlah produksi di setiap bulannya. Pada bulan Juli ke Agustus penurunan produksi dupa pada UD Dupa Julungwangi sebesar 9,4% dan pada bulan Agustus ke September juga mengalami penurunan sebesar 7,3%. Penurunan

produktivitas tersebut dimenunjukkan menurunnya kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.

Memiliki sumber daya manusia yang kualitas kerjanya rendah akan cenderung tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, dan tidak memiliki komitmen untuk maju bersama perusahaan. Mangkunegara (2000) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi, maka dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden dengan indikator pengukuran mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) menyatakan terdapat empat indikator kinerja, di antaranya: (Y<sub>1</sub>) kualitas, (Y<sub>2</sub>) kuantitas, (Y<sub>3</sub>) pelaksanaan tugas, dan (Y<sub>4</sub>) tanggung jawab. Berikut adalah tabel hasil kuesioner kinerja karyawan yang telah disebar di UD Dupa Julungwangi.

Tabel 1. 2  
Observasi Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	Skor Kinerja Karyawan				Total	Kategori
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>		
1	2	2	3	3	10	Sedang
2	4	2	2	3	11	Sedang
3	2	2	2	2	8	Rendah
4	2	2	3	3	10	Sedang
5	4	2	2	4	12	Sedang
6	2	1	2	2	7	Rendah
7	3	2	2	1	8	Rendah
8	2	3	2	3	10	Sedang
9	2	2	2	2	8	Rendah
10	3	2	3	2	10	Sedang
Jumlah	26	20	23	25	94	Rendah

Sumber : Lampiran 05

Tabel 1.2 menunjukkan penilaian kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi yang tergolong rendah. Indikator ( $Y_2$ ) yaitu kuantitas menjadi pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi yang rendah. Kuantitas adalah hasil kerja yang dinyatakan salah satunya dalam bentuk unit yang dihasilkan. Kuantitas kerja karyawan yang rendah berpengaruh terhadap hasil kerjanya, seperti ketidaksesuaian target yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurunnya kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang memadai dan motivasi yang kurang mencukupi. Griffin (2004:38) menyatakan kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh lingkungan kerja (*work environment*) dan motivasi (*motivation*).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja yang rapi, keadaan yang kondusif, dan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun atasan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan baik serta dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan. Menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja UD Dupa Julungwangi kurang memadai. Hal tersebut dikarenakan kondisi lingkungan tempat kerja yang tidak mendukung seperti hubungan antar karyawan yang tidak selalu terjalin baik, kurangnya pencahayaan seperti lampu ditempat kerja, seringkali terjadi pencurian barang-barang milik karyawan karena keamanan yang tidak mendukung, dan terbatasnya

fasilitas pendukung karyawan dalam bekerja seperti timbangan, mesin pres kemasan, dan arco.

Untuk mengetahui penilaian lingkungan kerja oleh karyawan UD Dupa Julungwangi dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden dengan indikator pengukuran mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012:44) menyatakan ada enam indikator lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan ( $X_{1.1}$ ), tingkat kebisingan lingkungan ( $X_{1.2}$ ), peraturan kerja ( $X_{1.3}$ ), penerangan ( $X_{1.4}$ ), sirkulasi udara ( $X_{1.5}$ ), dan keamanan ( $X_{1.6}$ ).

Tabel 1.3  
Observasi Awal Variabel Lingkungan Kerja

No	Skor Lingkungan Kerja						Total	Kategori
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$		
1	2	3	4	3	2	3	17	Sedang
2	2	1	2	2	2	2	11	Rendah
3	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
4	3	3	2	2	3	2	15	Sedang
5	3	2	2	2	2	1	12	Rendah
6	2	3	3	2	3	3	16	Sedang
7	1	2	2	2	3	2	12	Rendah
8	2	2	4	3	3	3	17	Sedang
9	2	3	3	2	3	3	16	Sedang
10	2	2	2	2	2	2	12	Rendah
Jumlah	21	23	26	22	25	23	140	Rendah

Sumber : Lampiran 05

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja UD Dupa Julungwangi tergolong kategori rendah. Indikator ( $X_{1.1}$ ) yaitu hubungan karyawan memberikan pengaruh yang paling besar terhadap menurunnya kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti hubungan sesama rekan kerja yang tidak terjalin baik ataupun sering memiliki konflik antar sesama pekerja yang membuat karyawan menjadi tidak

dapat berinteraksi dengan nyaman sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya yang menurun dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja, karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi karyawan UD Dupa Julungwangi rendah, hal tersebut dikarenakan pemberian gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, tidak diberikannya penghargaan dari atasan kepada karyawan yang mampu mencapai target jumlah hasil produksi sehingga karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja dengan lebih keras lagi, konflik yang dimiliki karyawan tidak jarang membuat interaksi dan komunikasi karyawan lainnya menjadi terhambat sehingga karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja, dan motivasi yang rendah juga dikarenakan tidak adanya pelatihan yang diberikan dari atasan kepada karyawan yang baru bekerja, hal itu membuat karyawan bekerja sekaligus belajar sendiri dengan karyawan yang lebih dulu sehingga tidak jarang melakukan kesalahan saat bekerja dan tidak mampu bekerja dengan cepat yang berdampak pada jumlah hasil produksi yang menurun.

Untuk mengetahui penilaian motivasi oleh karyawan UD Dupa Julungwangi dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden dengan indikator pengukuran mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008) mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator motivasi, di antaranya: (X<sub>2.1</sub>)

kebutuhan fisik, ( $X_{2.2}$ ) kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ( $X_{2.3}$ ) kebutuhan sosial, ( $X_{2.4}$ ) kebutuhan akan penghargaan, dan ( $X_{2.5}$ ) kebutuhan perwujudan diri. Berikut adalah tabel hasil kuesioner motivasi yang telah disebar di UD Dupa Julungwangi.

Tabel 1. 4  
Observasi Awal Variabel Motivasi

No	Skor Motivasi					Total	Kategori
	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$		
1	3	2	2	2	3	12	Sedang
2	2	2	2	2	2	10	Rendah
3	3	2	1	2	2	10	Rendah
4	4	3	3	3	2	15	Sedang
5	2	2	2	2	1	9	Rendah
6	3	3	2	2	4	14	Sedang
7	3	3	2	2	3	13	Sedang
8	2	2	2	2	2	10	Rendah
9	3	3	2	3	3	14	Sedang
10	2	2	2	2	3	11	Sedang
Jumlah	27	24	20	22	25	118	Rendah

Sumber : Lampiran 05

Tabel 1.4 menunjukkan penilaian motivasi karyawan pada UD Dupa Julungwangi yang tergolong dalam kategori rendah. Indikator ( $X_{2.3}$ ) yaitu kebutuhan sosial memberikan pengaruh yang paling besar terhadap menurunnya kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Tidak terpenuhinya kebutuhan untuk diterima dalam sebuah kelompok dan tidak memiliki hubungan yang baik antar sesama pekerja maupun dengan atasan membuat menurunnya semangat karyawan saat bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya yang semakin menurun.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini diangkat sebuah judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit”**.



## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit rendah. Hal ini dapat dilihat dari ketidaksesuaian hasil produksi dengan target produksi yang dihasilkan oleh karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit pada bulan Juli - September 2020. Dan hasil penilaian kuesioner awal kinerja karyawan yang rendah.
2. Lingkungan kerja UD Dupa Julungwangi Sangsit tidak mendukung. Hal ini dapat dilihat dari kondisi tempat kerja, fasilitas kerja yang tidak mendukung, dan hasil penilaian kuesioner awal lingkungan kerja yang rendah.
3. Motivasi UD Dupa Julungwangi Sangsit tidak mencukupi. Hal ini dapat dilihat dari pemberian gaji yang tidak sesuai beban pekerjaan, hubungan karyawan yang tidak baik, tidak adanya pemberian penghargaan dan pelatihan kepada karyawan, dan hasil penilaian kuesioner awal motivasi yang rendah.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya memfokuskan pada masalah mengenai variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.

#### 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.
2. Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.
3. Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit.

#### 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat sebagai berikut.

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia

khususnya permasalahan mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD Dupa Julungwangi.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak UD Dupa Julungwangi sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawannya.

