BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan, perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dari perusahaan. Agar perusahaan tetap berkembang maka harus berani menghadapi tantangan dan menghadapi perubahan. Metode dan alat tidak bisa memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimum. Perusahaan akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu perusahaan. Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya. Dengan adanya hubungan kerja yang baik antar karyawan serta kerja sama yang baik antar setiap bagian dalam sebuah perusahaan maka hal itu diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan kedepannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan, hal itu dikarenakan keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal.Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal bagi perusahaan tentunya harus didukung dengan peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Peningkatan kinerja diperlukan oleh semua perusahaan salah satunya yaitu CV. Saraswati 108 yang bergerak dibidang industri pengolahan dupa yang dimana hasil produksinya akan dipasarkan ke seluruh wilayah yang ada di Bali. Sehingga dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan kinerja karywan yang baik yang akan berdampak langsung terhadap proses produksi. CV. Saraswati 108 merupakan perusahaan dupa terbesar yang berada di wilayah Kabupaten Jembrana yang beralamat di Jl. Pulau Irian Gang V, Lingkungan Menega, Kelurahan Dauh Waru, Jembrana Bali.

Dalam sebuah perusahaan permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kinerja karyawan akan mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Hal ini dirasakan oleh CV. Saraswati 108 dimana harus memberikan perhatian lebih terhadap semua pekerjaan yang dilakukan supaya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan menjadi lebih baik. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2012: 7). Kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dan senantiasa harus ditingkatkan dalam setiap periode demi kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan pada CV. Saraswati 108 disetiap tahunnya diharapkan terus adanya peningkatan sehingga akan memberikan dampak positif bagi

perusahaan ke depannya. Menurut Riyadi (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) yang mengemukakan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian empirik yang dilakukan oleh Sidanti (2015) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada CV. Saraswati 108 bahwa mendapatkan hasil terjadi penurunan kinerja karyawan pada bagian produksi. Penurunan kinerja karyan ini di sebabkan karena beberapa hal seperti, menurunnya kualitas kerja dari karyawan seperti terlihat pada bagian produksi dupa mentah dan dupa jadi, dimana sering terjadi cacat pada produk baik setelah proses produksi maupun pada saat pengemasan. Kuantitas produk yang dihasilkan juga tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dimana perusahaan menetapkan target pada bagian produksi dupa mentah sebanyak 900 kg per hari sedangkan target yang dicapai sebanyak 750 kg per hari sedangkan pada bagian produksi dupa jadi target yang ditetapkan sebanyak 70 kg per karyawan dimana rata-rata karyawan hanya bisa mencapai 63 kg per hari . Selain dari kualitas dan kuantitas kerja penurunan kinerja karyawan juga disebabkan karena kurangnya tanggung jawab yang miliki dari masing-masing karyawan, dalam hal ini terlihat bahwa karyawa cenderung mengulur-ngulur waktu bekerja dengan sengaja telat saat jam kerja sehingga hal itu akan mempengaruhi proses produksi. Penyebab lain terjadinya penurunan kinerja karyawan CV. Saraswati

108 mulai menurunnya kerja sama antar karyawan sehingga menyebabkan sering terjadinya kesalah pahaman antara karyawan bagian produksi dupa jadi dimana sering terjadinya salah pencatatan pada produk yang sudah dikemas. Penyebab terakhir yang menyebabkan turunnya kinerja pada CV. Saraswati 108 yaitu karyawan kurang memiliki inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan, hal itu terlihat pada proses produksi dupa mentah dimana karyawan harus diberikan arahan terlebih dahulu saat stok di bagian produksi dupa jadi telah habis dibungkus, sehingga hal itu menyebabkan keterlambatan dalam proses produksi.

Salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan begitupun sebaliknya. Dalam hal ini pihak manajemen harus memperhatikan lingkungan tempat bekerja dikarenakan hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dilakukan misalnya, penerangan, suhu udara, kebisingan suara, penggunaan warna, ruang gerak dan kebersihan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerang dan lain-lain (Sunyoto, 2012: 43). Teori ini didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Munparidi (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zahra (2016) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tehadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Palapanga (2017) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan lain yang terjadi pada CV.

Saraswati 108 yaitu kurang baiknya lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan yang disebabkan karena masih kurangnya sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan menjadi tidak maksimal. Hal lain yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang nyaman yaitu kurangnya terjaganya kebersihan lantai dalam ruangan produksi serta kurang rapinya penataan alat-alat produksi. Faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, hal ini diungkapkan oleh Praptiestrini (2016) bahwa jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan bisa maka motivasi kerja akan meningkat yang akan diikuti dengan peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Fachrezi (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan motivasi kerja.

Rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena adanya masalah motivasi dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2009) motivasi merupakan sesuatu yang akan menimbulkan semangat atau dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan sulit untuk tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Tindow (2014) bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) juga mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Surjososeno (2015) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena-

fenomena permasalahan yang berhubungan dengan motivasi pada CV. Saraswati 108 seperti, kurangnya kebutuhan fisik yang disediakan oleh perusahaan, hal itu terlihat dari kurangnya pencahayaan, sirkulasi udara dan tidak adanya tempat istirahat yang disediakan oleh perusahaan untuk beristirahat. Selain itu menurut wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan pada bagian produksi bahwa tidak adanya jaminan kesehatan yang diberikan jaminan kesehatan yang diberikan hanya pada bagian tertentu.

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan maka dapat disimpulkan bahwa menurunnya kinerja karyawan pada CV. Saraswati 108 dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan tidak bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Saraswati 108.**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

(1) Rendahnya kinerja karyawan CV. Saraswati 108 diakibatkan oleh kurang nyamannya lingkungan kerja. Karyawan mengeluhkan kurangnya sarana dan prasarana dalam lingkungan kerja

(2) Rendahnya kinerja karyawan CV. Saraswati 108 diakibatkan oleh kurangnya peran seorang pemimpin dalam memberikan motivasi. Karyawan yang

bekerja menjadi tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan kurangnya motivasi dari seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka dalam penelitian ini perlu dibatasi variabelnya. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah uraikan, maka pembatasan masalah hanya terbatas pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, dan kompetensi. Sedangkan lingkungan kerja di ukur dari kondisi penerangan, kondisi suhu udara, kebisingan suara, kondisi penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan kebersihan, hubungan karyawan. Motivasi diukur dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dapata diuraikan sebagai berikut.

(1) Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Saraswati 108.

(2) Apakah lingkungan kerja melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Saraswati 108.

(3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Saraswati 108.

(4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Saraswati 108.

1.5 Tujuan Penelitian

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

(1) Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Saraswati 108.

(2) Lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Saraswati 108.

(3) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Saraswati 108.

(4) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Saraswati 108.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu khususnya dalam bidang ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan refrensi yang sesuai bagi penelitian selanjutnya.

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran serta masukan kepada CV. Saraswati 108 untuk meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja sehingga dapat tercapainya kinerja karyawan yang optimal