

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia organisasi (khususnya perusahaan) pengetahuan manajemen sudah pasti dibutuhkan dalam perusahaan, karena jika perusahaan tidak memiliki pengetahuan maka tujuan manajemen tidak akan tercapai. Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus mampu mengembangkan dan menangani berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, terlebih lagi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Cv Niaga Griya Antasari merupakan perusahaan milik keluarga yang berdiri sejak tahun 1980. Perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan eceran furniture, perdagangan eceran perlengkapan rumah tangga dari tekstil, perdagangan karpet, pernis, dan wallpaper dinding. Perusahaan CV Niaga Griya Antasari memiliki visi sebagai penyedia gorden dan interior terbesar dan terpercaya dalam mendistribusikan produk yang berkualitas di Lampung. Cv Niaga Griya Antasari memiliki karyawan sebanyak 40 orang.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung

No	Bagian	Jumlah
1	Divisi marketing	8 orang
2	Divisi administrasi	7 orang
3	Divisi keuangan	2 orang
4	Divisi produksi	7 orang
5	Divisi teknisi lapangan	9 orang
6	Divisi gudang	7 orang
Total		40 Orang

Sumber : CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung. Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung menjelaskan bahwa CV Niaga Griya memiliki jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 40 karyawan yang terdiri dari beberapa bagian yaitu Divisi Marketing, Divisi Administrasi, Divisi Keuangan, Divisi Produksi, Divisi Teknisi Lapangan, Divisi Gudang dan Divisi Ekspedisi

Kinerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan saat melakukan tugas yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan. Kinerja pada hakekatnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan, sehingga mempengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan kinerja yang baik dapat diketahui bahwa karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, untuk itu perlu ditentukan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditentukan bersama yang dijadikan acuan. Menurut Abdullah Maruf, (2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

(Hakim et al., 2019) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam yang melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Di dalam perusahaan, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Sedangkan Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja yang penulis pilih untuk diteliti adalah faktor Motivasi dan Lingkungan kerja.

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan, namun sebaliknya jika karyawan tidak berkinerja dengan baik di perusahaan maka perusahaan akan mengalami kemunduran. (Arief et al., 2023) menyatakan kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja dan motivasi kerja akan menjadikan karyawan lebih berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dimana lingkungan yang nyaman akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Berikut ini tabel 1.2 standar penilaian kinerja karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung

Nilai (%)	Kategori
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
<59	Buruk

Sumber : CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung. Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 standar kinerja karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung merupakan standar penilaian yang dilakukan perusahaan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya, faktor penilaian kinerja yang terdiri dari waktu penyelesaian, mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan

kehadiran. karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan.

Berdasarkan survei, peneliti memberikan kuesioner mengenai kinerja karyawan kepada 20 responden yang merupakan karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pemberian kuesioner, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Survei Mengenai Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	13	65%	7	35%
2	karyawan berkerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas.	7	35%	13	65%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	8	40%	12	60%

Sumber: Survei 2023

Berdasarkan hasil survei di atas dinyatakan adanya masalah pada kinerja karyawan saat menjalankan tugas sehingga permasalahan yang terjadi kinerja karyawan sangat turun terlihat dari, hanya 7 orang karyawan (35%) dari 20 orang karyawan yang menyebutkan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas. Lalu hanya 13 orang responden (65%) dari 20 orang karyawan menyebutkan bahwa karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Terakhir, hanya 8 orang responden (40%) dari 20 orang karyawan menyebutkan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mendorong perusahaan untuk berkembang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan juga mempengaruhi kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu Fisik dan non Fisik, dalam penelitian ini difokuskan pada lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan yaitu suasana kerja dan hubungan antara sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam bekerja, karena lingkungan kerja non fisik yang baik dapat membuat karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk itu perusahaan harus menyediakan suasana lingkungan kerja non fisik yang baik untuk karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaannya dapat dirasakan.

Jika karyawan merasa bahwa suasana lingkungan non fisik memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana tersebut akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. sebaliknya jika karyawan merasa suasana lingkungan non fisik tidak dapat memberikan kenyamanan dan keharmonisan di tempat kerja, maka suasana tersebut akan menimbulkan masalah antara atasan dengan bawahan bahkan rekan kerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. (Widyaningrum, 2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan

bawahan. Berdasarkan survei, peneliti memberikan kuesioner mengenai lingkungan kerja non fisik kepada 20 orang responden yang merupakan Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pemberian kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1.4
Hasil Survei Mengenai Lingkungan Kerja Non fisik

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	7	35%	13	65%
2	Pembagian tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang ada	8	40%	12	60%
3	Ikut bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada rekan kerja	9	45%	11	55%

Sumber: Survei 2023

Berdasarkan hasil survei di atas dinyatakan adanya masalah pada lingkungan kerja non fisik terlihat dari, hanya 7 orang responden (35%) dari 20 orang karyawan yang menyebutkan komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik. Lalu hanya 8 orang responden (40%) dari 20 orang karyawan yang menyebutkan bahwa pembagian tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang ada. Terakhir, hanya 9 orang responden (45%) dari 20 orang karyawan yang menyebutkan bahwa ikut bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada rekan kerja.

Motivasi terbagi menjadi dua yaitu ekstrinsik dan intrinsik, penulis mengkhususkan penelitian ini pada motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif yang aktif

dan berfungsi karena adanya dukungan dari luar karena motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Menurut Suwatno (2011:175) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat diartikan sebagai bentuk motivasi di mana kegiatan dimulai dan dilanjutkan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak ada hubungannya dengan dirinya. Ada dua hal yang membuat karyawan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan kepuasan ini memotivasi mereka untuk berkinerja dengan baik. Jenis motivasi ekstrinsik ini terjadi akibat adanya pengaruh dari luar diri seseorang atau karena ajakan, perintah, atau paksaan dari orang lain, sehingga orang tersebut bersedia untuk mengikutinya.

Berdasarkan survei peneliti memberikan kuesioner tentang motivasi ekstrinsik kepada 20 responden yang merupakan karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pemberian kuesioner, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Survei Mengenai Motivasi Ekstrinsik

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Hubungan antar masing-masing karyawan harmonis.	7	35%	13	65%
2	Pimpinan perusahaan sangat peduli terhadap permasalahan karyawan	12	60%	8	40%
3	Lingkungan kerja perusahaan pada saat ini sangat menyenangkan	8	40%	12	60%

Sumber: Survei 2023

Berdasarkan hasil survei di atas dinyatakan adanya masalah pada motivasi ekstrinsik terlihat dari , hanya 7 orang responden (35%) dari 20 orang karyawan yang menyebutkan bahwa hubungan antar masing-masing karyawan harmonis. Lalu hanya 12 orang responden (60%) dari 20 orang karyawan yang menyebutkan bahwa pimpinan perusahaan sangat peduli terhadap permasalahan karyawan. Terakhir, hanya 8 orang responden (40%) dari 20 orang karyawan yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja perusahaan pada saat ini sangat menyenangkan.

Motivasi ekstrinsik yang lebih tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerja mereka. Mereka akan menjadi lebih berkomitmen dan terampil dalam pekerjaan mereka. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan ingin melakukan pekerjaannya dengan baik dan memenuhi tanggung jawabnya. Mereka akan lebih fokus pada tugas dan tanggung jawabnya, sehingga keberhasilan mereka dalam bekerja akan terus meningkat. Untuk melakukan hal tersebut, perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan.

Lingkungan Kerja dan Motivasi merupakan bagian penting yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, peralatan kerja yang tidak memadai, komunikasi dengan atasan maupun sesama karyawan tidak berjalan dengan baik, kinerja perusahaan secara bertahap akan menurun. Oleh karena itu, motivasi dan lingkungan kerja menjadi penting bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan begitu besar. Tanpa unsur-unsur tersebut, karyawan akan kesulitan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada Cv Niaga Griya Antasari mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik dan motivasi ekstrinsik

menjadi unsur yang perlu di perhatikan dalam meningkatkan kualitas organisasi ,namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kurang keharmonisan antara sesama karyawan sehingga membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV NIAGA GRIYA ANTASARI BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis menetapkan tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui sejauh mana Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja Non Fisik dan motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

1.4.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung yang berjumlah 40 orang.

1.4.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang Lingkup Objek Penelitian ini adalah menganalisis tentang pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung.

1.4.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan pada Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung. yang beralamat di Jl. P. Antasari No.90 B, Tj. Baru, Kec. Kedamaian, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122.

1.4.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2023 sampai dengan bulan agustus 2023.

1.4.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam Lingkungan Kerja Non fisik , Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan.

- b. Untuk memahami dan mendukung teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Bagi Instansi CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi tentang Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Ekstrinsik dan kinerja Karyawan.

3. Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan ekonomi manajemen IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini secara garis besar menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan tentang: “Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung”

BAB II Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Ekstrinsik dan kinerja Karyawan.

BAB III Metode Penelitian

Metode penelitian membahas tentang dasar penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap terhadap Kinerja Karyawan CV Niaga Griya Antasari Bandar Lampung.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Terdapat kesimpulan dan rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peminat dan pembaca.

Daftar Pustaka

Daftar pustaka mencakup informasi yang digunakan dalam melakukan dan menyiapkan karya tulis yang berisikan , daftar buku-buku, artikel penelitian, hasil penelitian orang, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi.

Lampiran

Bagian ini memuat informasi yang mendukung pembahasan atau penjelasan pada bab-bab sebelumnya. Data dapat berupa gambar, grafik, tabel atau bagan.