

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Karyawan yang produktif bukan hanya menjadi aset, tetapi juga kunci kesuksesan Perusahaan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor utama yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan atmosfer yang mendukung perkembangan individu, sementara motivasi kerja menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan (E Winata, 2022).

Karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan merupakan asset yang bernilai dan mempunyai peran yang penting pada suatu organisasi ataupun perusahaan untuk dapat berfikir, berencana dan dapat mengendalikan kegiatan suatu organisasi maupun perusahaan. Secara umum sebuah organisasi maupun perusahaan bertujuan untuk dapat meraih tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, namun guna meraih tujuan tersebut, dibutuhkan kinerja karyawan yang maksimal. Untuk itu sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat menilai kinerja karyawan sebagai cara untuk dapat mengevaluasi kinerja karyawan. Ketika penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan benar, maka organisasi atau perusahaan dapat mengetahui potensi sumber daya manusia yang ia miliki dan dapat mengevaluasi apakah sumber daya manusia yang dimiliki sudah sesuai atau bahkan memiliki kekurangan yang perlu di perbaiki. Hal ini dilakukan untuk dapat mengukur sejauh mana organisasi ataupun perusahaan dapat meraih target sasaran yang sudah ditentukan (Pusparani, 2021).

Menurut Sutrisno (Purnomo, 2021) kinerja adalah hasil kualitas kerja, jam kerja juga kerja sama seorang pegawai dalam meraih tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada tingkat eksekusi sebuah agenda atau kebijakan guna meraih tujuan, target, visi, dan misi organisasi, yang dialokasikan dalam perencanaan strategi bisnis organisasi (Galib & Hidayat, 2018).

Kejadian-kejadian atau perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan cerminan dari lingkungan dan kondisi sosial tempat dia berada, hal sesuai karena di dalam teori atribusi dijelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Apabila seorang karyawan melakukan tindakan kejahatan atau tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi motivasi atau penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang. Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang (Zahro, 2020).

Kinerja karyawan yang tinggi dihasilkan dari peningkatan kinerja yang optimal atau efisiensi yang lebih besar dan kemampuan untuk menggunakan potensi karyawan yang ada sehingga karyawan dapat menciptakan tujuan suatu organisasi untuk memberikan dampak positif pada pengembangan organisasi. Organisasi penting mempertimbangkan faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mendorong perilaku dan aksi yang profesional dalam menyelesaikan tugas sesuai pada peran juga tanggung jawab individu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung  
2020-2022

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2020		2021		2022	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
110-120	Sangat baik	9	25,71	6	17,14	4	11,43
90-110	Baik	17	48,57	22	62,86	26	74,29
70-89	Cukup Baik	7	20,00	5	14,29	3	8,57
50-69	Kurang Baik	2	5,71	1	2,86	2	5,71
< 50	Tidak Baik	-	-	1	2,86	-	-
Jumlah Karyawan		35	100,00	35	100,00	35	100,00

Sumber : PT. Budi Starch & Sweetener 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung mengalami penurunan, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2020 karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya berjumlah 9 orang atau sekitar 25,71 persen dari 35 orang karyawan, kemudian di tahun 2021 menurun menjadi 17,14 persen dari 35 orang karyawan dan di tahun 2022 kembali menurun menjadi 11,43 persen dari 35 orang karyawan. Selain itu, di tahun 2020 jumlah karyawan dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 20,00 persen karyawan dan kemudian turun di tahun 2021 menjadi 14,29 persen dan di tahun 2022 jumlah karyawan dengan predikat kinerja cukup baik kembali menurun menjadi 8,57 persen. Dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan penilaian kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung. Target yang ditetapkan PT Budi Starch &

Sweetener Bandar Lampung adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini PT Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung membutuhkan kinerja karyawan dengan kinerja yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

PT. Budi Starch & Sweetener Tbk (Perusahaan) merupakan salah satu Perusahaan yang bernaung di bawah kelompok usaha Sungai Budi Group (SBG). SBG didirikan di Lampung pada tahun 1947, hanya beberapa saat setelah Indonesia merdeka. Pada saat ini, SBG telah berkembang menjadi salah satu kelompok usaha di bidang agribisnis terbesar di Indonesia. Produk yang dihasilkan merupakan tepung tapioka, gula, terpal plastik, dan asam sulfat. PT. Budi Starch & Sweetener Tbk merupakan perusahaan yang memiliki citra baik. Perusahaan ini bergerak dalam bidang manufaktur produk-produk pangan seperti tepung tapioka, tepung beras, fruktosa, glukosa. Visi dari Perusahaan ini adalah menjadi produsen berbahan dasar singkong terintegrasi dengan konsep “Lingkungan Hijau”. Misi dari Perusahaan ini adalah menjaga lingkungan hijau sekaligus meningkatkan daya saing Perusahaan dengan melakukan efisiensi biaya produksi dengan mengkonversi limbah cair Perusahaan menjadi listrik untuk menggantikan bahan bakar solar dan listrik PLN, mengolah limbah padat menjadi pupuk organik, serta riset dan pengembangan untuk produk-produk yang berbahan baku singkong serta bibit unggul singkong. Adapun jumlah karyawan pada PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung ini berjumlah 35 orang.

Tabel 1.2

Data Karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung 2023

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Manager	1 Orang
2.	Kepala Bagian	1 Orang
3.	Supervisor	1 Orang
4.	Accounting	32 Orang

Sumber : PT. Budi Starch & Sweetener 2023

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada bulan Desember 2023, masalah yang terjadi di PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung yakni, terdapat kebisingan di tempat kerja. Selain itu, ketidakmerataan pencahayaan di sepanjang area kerja yang mengakibatkan mata lelah, sakit kepala, serta penurunan konsentrasi dan fokus kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu masalah umumnya adalah ada banyak karyawan yang berkumpul untuk bermain game online pada saat jam kerja sehingga menyebabkan kebisingan dan mengganggu fokus kerja karyawan lain yang membuat kinerja karyawan yang bermain dan terganggu juga ikut menurun dan banyak karyawan yang tertidur karena kurangnya pencahayaan yang menyebabkan kinerjanya tentunya terganggu.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan dapat melakukan aktivitasnya, biasanya dapat membawa dampak positif dan juga negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja mereka. Jika lingkungan kerja bersifat kondusif, maka ini akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pekerjaan karyawan. Tetapi, jika lingkungan kerja kurang kondusif, maka hal ini akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan kerja karyawan (Pawirosumarto et al., 2017).

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti perusahaan telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik menandakan telah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat melahirkan perasaan senang dan puas bagi para karyawan. Adanya kepuasan karyawan atas pekerjaan yang didukung dengan terciptanya kondusivitas lingkungan kerja menunjukkan telah terpenuhinya harapan dan kebutuhan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dengan terpenuhinya kebutuhannya maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan dengan sendirinya

muncul keinginan untuk bekerja maksimal sehingga mencapai kinerja terbaiknya sesuai harapan perusahaan (Asnawi, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Suasana yang positif dan dukungan dari rekan kerja serta manajemen dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kolaborasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan yang nyaman dan mendukung juga dapat berpengaruh positif pada motivasi kerja karyawan yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain dari faktor Lingkungan kerja, Motivasi Kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Bentuk Motivasi Kerja yang diberikan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung 2029-2023

No	Bentuk Motivasi Kerja	Keterangan
1.	Gaji	Gaji diberikan sekali setiap bulannya sesuai dengan grade dan aturan resmi Perusahaan
2.	Jaminan Hari Tua	Uang Pesangon pensiunan
3.	Jaminan Karir	Kenaikkan grade

Sumber: PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan bahwa PT. Budi Starch & Sweetener menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja dan diperlukan adanya upaya peningkatan motivasi kerja seperti, diberikan Jaminan Kesehatan (BPJS), diberikan bonus-bonus/*reward* (uang kerajinan), dan Gathering Karyawan. Hal-hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan yang telah merasa lelah dan letih dalam bekerja, dapat termotivasi Kembali sehingga kinerjanya juga meningkat. Karena kurangnya motivasi kerja tersebut, karyawan-karyawan PT. Budi Starch & Sweetener kurang termotivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang mempengaruhi munculnya, arah, dan pemeliharaan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja (Yamsih &

Khafid, 2016). Motivasi memberikan dampak yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang dapat menyebabkan timbulnya positif situation terhadap organisasi atau perusahaan, sehingga dapat membawa pengaruh baik terhadap lingkungan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Rizkie et al., 2019) Motivasi kerja adalah yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk menimbulkan semangat dalam pekerjaannya sehingga mau bekerja secara kooperatif dan efektif serta memperhatikan segala keinginannya agar dapat memuaskannya.

Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (McClelland dalam Rivai, 2011:830), untuk itu motivasi dalam bekerja memiliki peran yang penting bagi optimalnya kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya juga tinggi.

Tingkat motivasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan giat untuk menyelesaikan pekerjaannya dan ketika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka karyawan tidak termotivasi, mudah frustrasi dan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi kerja yang lebih baik, baik secara eksternal ataupun internal, bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan kinerja yang baik, hal ini memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang dan memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan serta kompetensi masing-masing, sebagai upaya membangun motivasi kerja untuk peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Dengan memenuhi kebutuhan sesuai seperti harapan karyawan, terutama dalam bentuk insentif dan bonus berdasarkan kinerja mereka, karyawan kemungkinan akan dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. (Ratnawati et al., 2022).

Penelitian ini mengacu pada penelitian (Yohanson, 2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja (Kasus Karyawan Produksi PT. KMA Lampung. Pada penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah adanya

penambahan variabel yaitu motivasi kerja serta studi kasus yang dilakukan pada PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung. Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUDI STARCH & SWEETENER BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung?
2. Berapa besar pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung?
3. Berapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar pembahasan penelitian ini terarah sehingga tujuan penulisan ilmiah bisa dicapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah:

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian ini dilakukan di Jl. Ikan Bawal No. 1A, Pesawahan, Kec. Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan selesai.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia yang meliputi disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat yang berguna untuk kedepannya. Berdasarkan uraian di atas, manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat Akademis**

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan berbagai informasi maupun pengetahuan kepada para pembaca mengenai pengaruh lingkungan

kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Bandar Lampung.

## **2. Manfaat Praktis**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan berbagai informasi bagi para perusahaan di bidang agribisnis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, diharapkan penelitian ini dapat membantu berbagai perusahaan yang bergerak dalam bidang agribisnis untuk dapat meningkatkan employee performance dalam perusahaan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini sistematika penulisan digunakan untuk mempermudah peneliti dalam penyusunan penelitian, adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **1. BAB I Pendahuluan**

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

#### **2. BAB II Landasan Teori**

Bab ini membahas mengenai landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian, variabel-variabel yang akan diteliti, serta membahas mengenai model penelitian dan hipotesis dari penelitian.

#### **3. BAB III Metodologi Penelitian**

Bab ini membahas mengenai metode-metode yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, yang berisikan mengenai penjelasan dari model penelitian, populasi dan sampel yang ingin digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik pengujian instrumen penelitian dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

#### **4. BAB IV Analisis dan Pembahasan**

Bab ini membahas mengenai analisis dan pembahasan dari hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan, serta pada bab ini mencakup mengenai deskripsi dari hasil kuesioner yang berdasarkan metodologi maupun konsep yang digunakan.

## **5. BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan bab penutup dari laporan penelitian yang dilakukan, pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan biasanya merupakan jawaban dari rumusan masalah. Lalu, pada bab ini juga berisikan saran dari peneliti terkait dengan penelitian, baik sarannya bisa ditunjukkan untuk perusahaan maupun saran untuk penelitian selanjutnya.