

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai factor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Faktor utama dari kekuatan suatu organisasi terletak pada sumberdaya manusianya. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakintinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya. Menurut Hasibuan (2009:121) kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam organisasi adalah dengan melakukan motivasi kerja. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "Movere" yang artinya adalah "Menggerakkan". dikatakan bahwa definisi dari Motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan Stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan" (Robert Kreitner, 2014). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Karena seringkali perusahaan

menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 1996: 92).

Salah faktor yang mempengaruhi motivasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito 1982, h.197). Menurut Putra et al (2016), lingkungan kerja yang ada di tempat kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan. Rahmawanti et al (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

Lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik atau bisa disentuh, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi disekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja

seseorang seperti hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Saat lingkungan kerja benar-benar tidak nyaman, hal ini dirasakan oleh satu atau beberapa orang karyawan, maka mereka bisa saja pergi dari perusahaan. Lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka. Hampir semua karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik agar mereka merasa betah dan nyaman saat bekerja.

Namun, dalam dunia kerja tak sedikit lingkungan kerja yang tidak sehat, banyak masalah yang timbul diantara karyawan, hal ini bisa menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sehat. Lingkungan kerja memang erat kaitannya dengan kinerja masing-masing karyawan. Manajemen perusahaan seharusnya juga memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan bisa lebih baik. Lingkungan kerja bisa meliputi keadaan perusahaan, misalnya saja kantor yang bersih, area parkir yang nyaman, ruang kerja karyawan yang nyaman dan tertata sangat rapi.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berbeda-beda, di mana akan menjadi menarik untuk mendukung penelitian ini, seperti Hendriani dan Hariyandi (2014) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) menghasilkan motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda, hal serupa juga terjadi pada penelitian Murti dan Srimulyani (2013) pada kinerja pegawai PDAM Kota Madiun. Putra et al (2016) dalam penelitiannya menghasilkan lingkungan kerja fisik

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Sehubungan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan kontradiksi atau ketidakkonsistenan, maka peneliti tertarik untuk menggalikembali penelitian sebelumnya terkait

CV. Bumi Waras merupakan salah satu perusahaan swasta terbesar di propinsi Lampung yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No.29, Way Lunik, Kec. Telukbetung Selatan, Kota Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak dalam dunia usaha perdagangan. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada CV. Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung yang merupakan divisi yang menyediakan sparepart dan alat berat untuk menunjang kegiatan lahan perkebunan perusahaan. Adapun jumlah karyawan pada divisi alat berat pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung ini berjumlah 50 orang yang terbagi dalam 6 unit kerja.

Berikut ini adalah data karyawan pada divisi alat berat pada CV. Bumi Waras Bandar Lampung.

Tabel 1.1 Data karyawan divisi alat berat

No	Bagian/Unit	Jumlah karyawan
1	Kantor	12 orang
2	Gudang	8 orang
3	Mekanik excavator	8 orang
4	Mekanik Traktor	10 orang
5	Mekanik Xiasheng	7 orang
6	Mekanik Bulldozer	5 orang

Para karyawan pada divisi alat berat ini mempunyai tugas dan wewenang yang tidak bisa lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi kinerjanya, semakin rendah tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, tanpa adanya motivasi pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja fisik berupa tata letak tempat

bekerja, suhu ruangan dan pencahayaan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, karena jika tidak sesuai dengan keinginan dirinya bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada bulan Maret 2019 permasalahan yang masih sering terjadi pada divisi alat berat ini adalah sering terjadinya keributan di lingkungan kerja sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman ketika dua karyawan atau beberapa karyawan terlibat perselisihan yang tidak berujung. Keributan ini biasanya dipicu oleh stres kerja. Karyawan yang berselisih tersebut pasti merasakan ketidaknyamanan saat bekerja. Rasa tidak nyaman tersebut memberikan dampak pada pekerjaannya dan kemudian berpengaruh pada kinerjanya. Dengan kata lain, hubungan kerja antar karyawan yang tidak harmonis ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bahkan terkadang salah satu diantara mereka ada yang mengundurkan diri jika pihak manajemen tidak segera turun tangan. Selain permasalahan di atas, karyawan CV. Bumi Waras tidak memiliki motivasi kerja karena tidak memiliki target yang jelas yang ditentukan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas dan juga tidak adanya pemberian kompensasi dalam bentuk kesehatan dan perumahan sementara bagi karyawan yang sulit diperoleh dan tidak ada memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Ketidakhadiran karyawan juga merupakan hal yang sering terjadi pada divisi alat berat CV. Bumi Waras Bandar Lampung. Dari data yang didapatkan pada pra-survei yang dilakukan, juga diketahui bahwa masih banyak karyawan pada divisi alat berat ini yang datang dan bekerja dengan tidak tepat waktu. Kemudian ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang seringkali keluar kantor pada jam kerja serta banyak yang tidak masuk tanpa keterangan seperti yang digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2. Daftar Absensi Karyawan CV. Bumi Waras Bandar Lampung

Bulan	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Desember 2018	8	6	9	23
Januari 2019	11	8	7	26
Februari 2019	10	8	7	25
Total	29	22	76	

Sumber: CV. Bumi Waras 2018

Tingginya ketidakhadiran karyawan yang masuk tanpa keterangan dapat mempengaruhi hasil kerja. Hal ini menggambarkan usaha dan standar profesional karyawan yang rendah. Maka dari itu perlu adanya evaluasi dan pembinaan agar kinerja karyawan di perusahaan tersebut sesuai yang diharapkan. Dengan melihat fakta tersebut, pimpinan perusahaan seharusnya memberikan motivasi dan dorongan lebih besar kepada karyawannya agar mereka dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai serta harmonis dan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang berada dalam lingkungan yang harmonis akan bersaing dengan sehat dengan karyawan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan yang jelas. Hal tersebut akan membuat kinerja masing-masing karyawan akan meningkat. Namun padakenyataan yang terjadi, kondisi lingkungan kerja pada CV. Bumi Waras divisi alat berat khususnya ruangan kantor tampak kotor karena terdapat debu batu bara, kurang nyaman dan panas yang disebabkan pendingin ruangan (AC) di kantor kotor, dan juga layanan koneksi internet yang lambat untuk menyelesaikan pekerjaan admin yang mana hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu motivasi kerja karyawan yang masih rendah berdasarkan tingkat ketidakhadiran dan kurangnya dorongan

dari pimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Waras. Divisi alat berat bandar Lampung.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang uraian dan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.BUMI WARAS DIVISI ALAT BERAT BANDAR LAMPUNG”

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi secara signifikan mempengaruhi motivasi kinerja pada CV. Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung?
3. Apakah secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1. Ruang lingkup subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Waras divisi alat berat, Bandar Lampung.

1.3.2. Ruang lingkup objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan pada CV. Bumi Waras divisi alat berat, Bandar Lampung.

1.3.3. Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu Cv. Bumi Waras, divisi alat berat di jl. Yos sudarso no.29, Bandar Lampung.

1.3.4. Ruang lingkup waktu

Penelitian ini di lakukan mulai bulan Maret 2019 dan diperkirakan selesai bulan Mei 2019

1.3.5. Ruang lingkup ilmu

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini : lingkungan kerja, motivasi kerja

1.4. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah ,penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja dan stress kerjaterhadap motivasi kerja pada CV. Bumi Waras, divisi alat berat Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan stress kerjaterhadap motivasi kerja pada CV. Bumi Waras, divisi alat berat, Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung.

1.5. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini di harapkan dapat memperoleh manfaat

1.5.1. Bagi instansi

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Waras, divisi alat berat, Bandar Lampung.

1.5.1. Bagi penulis

Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang di gunakan dalam penulisan penelitian ini.

1.5.2. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.6. Sistematika penulisan

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulis sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN :

Bab ini berisi uraian latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI :

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN :

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN :

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengajuan hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN :

Pada bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja dan kinerja karyawan pada Cv. Bumi Waras divisi alat berat Bandar Lampung.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN :

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN