

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

PT. X adalah perusahaan produsen elemen berbahan beton ringan yang memiliki tugas utama dalam memproduksi bahan pembangunan berupa panel lantai ringan, panel dinding, bata ringan dan juga mortar sebagai semen instan yang dapat dipergunakan untuk pemasangan produk-produk leibel. PT. X ini juga memiliki keyakinan dan optimis yang kuat yaitu dapat menjawab semua solusi kebutuhan beton ringan yang berkualitas di Indonesia. Dan di dalam setiap perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik agar dapat tercapainya tujuan yang sudah diharapkan oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat dilihat salah satunya dari absensi karyawan itu sendiri.

Untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik, perusahaan juga perlu mengelola bahkan membina dengan sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik pula, sehingga dapat berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa “kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.”

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan factor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, seperti lingkungan kerja fisik. Dan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti motivasi kerja.

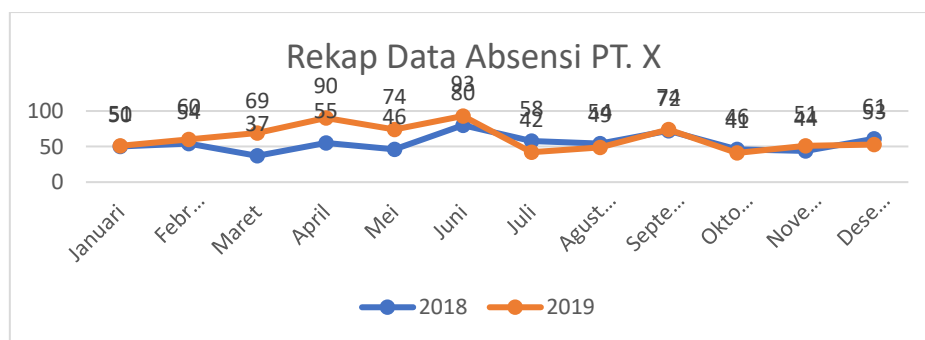
Lingkungan kerja tempat karyawan di dalam perusahaan tersebut juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada di dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus senantiasa menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan non fisik (seperti kerja sama antara sesame rekan kerja, hubungan dengan atasan, dll). Jika lingkungan kerja yang baik tercapai, maka dapat

mendukung pelaksanaan kinerja/kerja karyawan sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sebagaimana yang disebutkan oleh Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Selain factor lingkungan kerja. Ada pula dari faktor lain yaitu motivasi.

Dan demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan pun memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin lagi. Melihat pentingnya karyawan, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakannya sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat lagi didalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu pun sebaliknya, motivasi yang rendah karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja, bahkan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

Dan jika dihubungkan antara lingkungan dan motivasi terhadap kinerja, itu saling berhubungan dimana jika lingkungan kerja dalam hal kurangnya kerjasama dengan antar rekan kerja dan atasan, maka kinerja karyawan pun akan mengalami penurunan dan itu bisa mempengaruhi tingkat penurunan motivasi si karyawan tersebut. Oleh karena itu peran lingkungan kerja sangat dominan terhadap tingkat motivasi kerja dan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Sebagaimana menurut Mangkunegara (2016:94) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan atau mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Dapat dilihat salah satunya dari absensi karyawan PT. X pada divisi produksi selama dua tahun terakhir ini, seperti halnya dapat dilihat data dibawah ini:

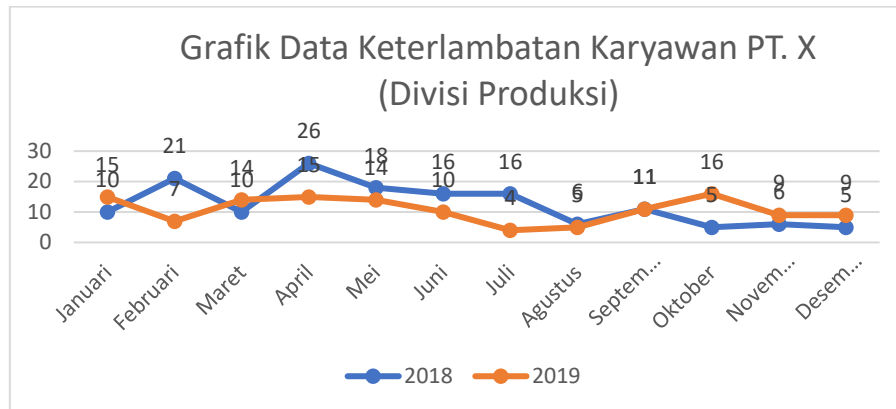


Sumber : Data Sekunder HRD PT. X

Gambar 1. 1

Grafik Data Absensi Karyawan PT. X (Divisi Produksi)

Pada Grafik diatas dapat kita ketahui adanya ketidakstabilan dalam perbandingan tingkat absensi di PT. X pada (divisi produksi) pada tahun 2018 sampai 2019. Dapat dilihat juga terjadinya peningkatan angka ketidakhadiran yang melonjak pada bulan Juni ditahun 2018 sebanyak 80 maupun 2019 sebanyak 93 yang memang disebabkan oleh beberapa alasan seperti sakit, izin, cuti bahkan tanpa dan keterangan sekalipun. Walaupun dibulan-bulan selanjutnya mengalami penurunan akan tetapi tetap belum dikatakan stabil karena dilihat juga masih mengalami kenaikan dan penurunan pada kedua tahun tersebut.



Sumber : Data Sekunder HRD PT. X (Divisi Produksi)

Gambar 1. 2

### Grafik Data Jumlah Keterlambatan Karyawan

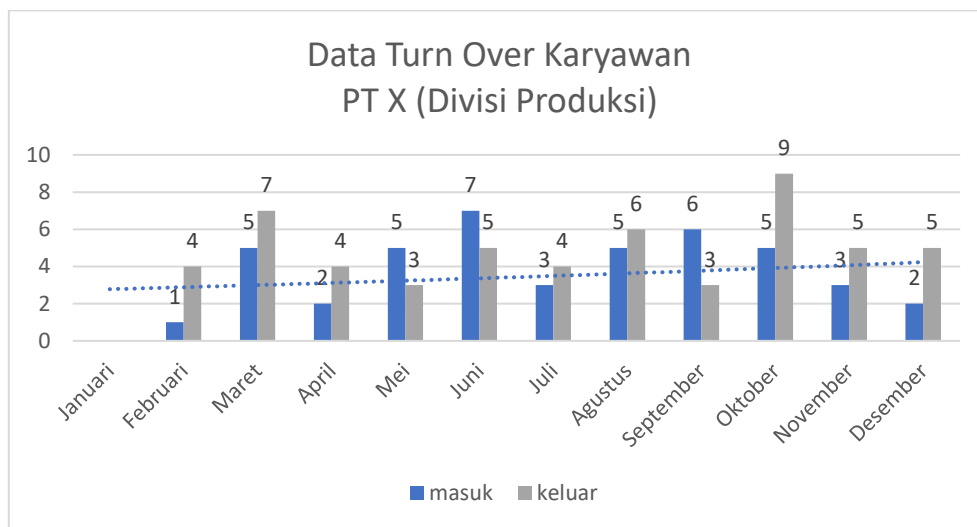
Dari Grafik pada Gambar 1.2 dapat dilihat data karyawan terlambat dua tahun terakhir tersebut mengalami kenaikan dan keturunan yang drastis, seperti pada bulan Februari sampai Agustus 2018 tingkat keterlambatan karyawan mengalami ketidakstabilan /naik turun dan titik puncaknya pada bulan April yaitu sebanyak 26 dan turun drastic pada bulan Agustus sebanyak 6. Dan seperti halnya pada bulan Maret sampai Oktober 2019 yang mengalami ketidakstabilan juga seperti di bulan Maret sebanyak 7 lalu naik secara drastis pada bulan April yaitu 15 . Dan juga pada bulan-bulan kedepannya mengalami naik turun.

Dari kedua data Absensi karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada karyawan PT. X pada divisi produksi masih kurang dalam hal pemberian motivasi dan juga tanggung jawab, dikarenakan masih mengalami ketidakstabilan pada kasus keterlambatan yang terbilang tinggi dan juga mengakibatkan keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Rendahnya kinerja karyawan di PT X tersebut juga didukung dengan banyaknya karyawan yang masih datang terlambat pada saat masuk jam kerja. Terlihat dari data diatas bahwa masih banyak yang terlambat hadir atau tidak sesuai dengan jam kerjanya. Dan hal tersebut tentu mempengaruhi kinerja kerjanya itu sendiri, dan karena kurangnya motivasi dalam dirinya

ditambah kurangnya kerjasamat tim antar karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik bisa mengakibatkan suasana baik pula bagi karyawannya dan itu bisa berpengaruh pada hasil kerja karyawannya.

Selain dari tingkat Absensi dan keterlambatan, ada dampak lain dari belum maksimalnya kinerja karyawan, yaitu Turn Over yang tertera dibawah ini:



Sumber :Data Sekunder HRD PT. X

**Gambar 1. 3**

**Data Turn Over Karyawan PT. X (Divisi Produksi)**

Dari Diagram diatas dapat dilihat jumlah keluar masuk karyawan selama setahun belakangan ini mengalami kenaikan yang cukup signifikan, dilihat dari bulan Februari saja tingkat keluar karyawan lebih tinggi dibandingkan jumlah masuk karyawan. Bahkan sampai bulan April jumlah karyawan yang keluar lebih dominan. Dan pada pendekatan akhir tahun mengalami kenaikan turn over secara drastis di bulan Oktober yaitu sebanyak 9 orang. Lalu terlihat juga pada bulan November dan Desember yang masih banyak karyawan yang keluar dibandingkan masuk. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika dari jumlah karyawannya saja tidak stabil itu bisa menghambat kinerja perusahaan, dimana pekerjaannya pun bisa saja terbengkalai karena berkurangnya jumlah karyawan dan bahkan bisa sampai merugikan instansinya.

Dan dilihat dari hasil observasi langsung ke lapangan/perusahaannya, terjadinya penurunan kinerja yang disebabkan oleh belum maksimalnya kerja sama antar sesama karyawan ataupun atasannya. Dan masih terlihat ada karyawan yang mengerjakan pekerjaannya secara individu.

Padahal yang kita ketahui bahwa kerja sama antar rekan kerja itu bisa membuat pekerjaan

menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan suatu kinerja yang akan berpengaruh kepada kelangsungan perusahaan tersebut. selain itu karyawanpun bisa mampu memberikan hasil kerja yang baik dan efektif, dengan adanya motivasi di dalam dirinya dan juga dorongan dari rekan kerja maupun atasan. Karena pengaruh lingkungan kerja yang nyaman dan juga motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja apalagi motivasi yang kurang akan menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian guna untuk meneliti lebih dalam lagi agar dapat mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dengan adanya disiplin kerja dalam perusahaan tersebut bisa membuat karyawan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh sebab itu penulis berkeinginan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X (Bagian Divisi Produksi)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Bagaimana gambaran tingkat lingkungan kerja non fisik di PT. X (Divisi Produksi)?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi di PT. X (Divisi Produksi)?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja karyawan di PT.X (Divisi Produksi)?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT.X (Divisi Produksi)?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. X (Divisi Produksi)?
6. Bagaimana besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT. X (Divisi Produksi)?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat lingkungan kerja non fisik karyawan di PT. X (Divisi Produksi).
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi karyawan di PT. X (Divisi Produksi).
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat Kinerja karyawan di PT. X (Divisi Produksi)

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. X (Divisi Produksi).
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. X (Divisi Produksi).
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. X (Divisi Produksi).

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai lingkungan kerja non fisik, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan masukan, informasi, umpan balik (feedback) tentang pentingnya memperhatikan lingkungan kerja non fisik dan motivasi dalam mengatasi suatu permasalahan mengenai kinerja karyawan untuk mewujudkan suatu capaian perusahaan.