

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Disamping pendapat tersebut disampaikan juga pendapat lain mengenai motivasi yaitu keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, serta motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, *skill*, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang

sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi, dalam kehidupannya manusia melakukan bermacam-macam aktivitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.

Faktor lingkungan kerja juga merupakan salah satu tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul: **“Pengaruh**

Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jui Shin Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kurang berpartisipasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja kurang berpartisipasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama kurang berpartisipasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Penulis membatasi ruang lingkup pembahasan dengan hanya berfokus pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan agar pembahasannya dapat lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang melebar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jui Shin Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jui Shin Medan?

3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jui Shin Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah atas penelitian terhadap pengakuan pendapatan memiliki beberapa tujuan atas penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jui Shin Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jui Shin Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Jui Shin Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun dari penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber

daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Jui Shin Medan.

