

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset bernilai lebih yang menentukan keberhasilan suatu organisasi karena fitrahnya, yakni pemikiran dan budi pekerti yang baik dalam menggerakkan sebuah organisasi (Gu et al., 2022). Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan hidupnya di lingkungan tertentu. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, bertahan hidup, dan memelihara kestabilan hidup untuk memenuhi tujuan hidup (Mangkunegara, 2009).

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat mempengaruhi jalannya suatu organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama bagi setiap organisasi menjalankan kegiatannya, misalnya di dunia bisnis. Agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan karyawan untuk menggerakkan perusahaan tersebut hingga tercipta kinerja karyawan yang baik di dalam perusahaan (Wulandany et al., 2023).

Mengingat semakin majunya persaingan dunia bisnis dan perekonomian yang kurang menguntungkan, para pengusaha terpaksa harus selalu giat melakukan inovasi agar bisnis yang di jalani tetap menghasilkan keuntungan yang maksimal dengan kualitas yang terjaga (Gu et al., 2022). Dalam kinerja karyawan memerlukan lingkungan kinerja yang baik. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau bisnis sangat penting untuk diperhatikan oleh

manajemen karena lingkungan kerja yang melaksanakan proses produksi. Pengaruh yang timbul dari lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka akan membuat kinerja karyawan menurun (Wulandany et al., 2023).

Aspek yang memiliki pengaruh dalam menentukan baik buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan saat bekerja agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan sebuah bisnis. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dalam suatu bisnis. Sedarmayanti & Rahadian (2018:25-26), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu pertama, lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan yang kedua, lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kualitas dan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan dapat optimal apabila kondisi lingkungan kerjanya tidak menyenangkan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Rahmadani & Sampeliling, 2023). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Eka et al., 2016).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Tabel 1. 1 Lingkungan Kerja Fisik CV. Tiara Abadi Pamekasan

No.	Sarana dan Prasarana di Tempat Kerja	Jumlah
1.	Ruang Kerja Produksi	1 ruangan
2.	Ruang Kerja Bagian Keuangan dan SDM	1 ruangan
3.	AC	1 buah
4.	Kipas Angin	1 buah
5.	Cahaya/Penerangan	10 buah
6.	Truk Pengangkut Barang	4 buah
7.	Mobil Pick Up	4 buah

Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa CV. Tiara Abadi Pamekasan memiliki sarana dan prasarana berupa 1 ruang kerja produksi, ruang kerja bagian keuangan dan SDM dengan ukuran 3 x 4 meter yang ditempati oleh 3 orang dengan kondisi baik. Selain itu, disediakan 1 AC dalam kondisi cukup baik, namun suhu ruangan tidak terasa sejuk karena pintu dibiarkan terbuka agar seluruh ruangan baik bagian keuangan dan SDM juga produksi ikut merasakannya. Terdapat 1 buah kipas angin dibagian produksi dengan kondisi cukup baik, akan tetapi pemanfaatan kipas angin tersebut tidak bisa dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada ruang produksi. Perihal penerangan, CV. Tiara Abadi Pamekasan memiliki 10 buah lampu dalam kondisi cukup baik. Namun, hal tersebut dirasa masih kurang terang, terutama ruang produksi. Untuk pengiriman barang, CV. Tiara Abadi Pamekasan menyediakan alat transportasi berupa 4 buah truk pengangkut barang dan 4 buah mobil pick up dalam kondisi baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan harus diberikan motivasi diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang lebih memadai. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan

dan mendukung seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja (Hasibuan, 2008). Adanya motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu perusahaan atau sebuah bisnis. Mangkunegara (2017:94) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi diperlukan sebagai daya penggerak bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dan tidak nyaman dalam bekerja. Menurut Suwardi & Joko Utomo (2011:78) motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

Motivasi ditunjukkan dalam faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Motivasi intrinsik lebih berorientasi kepada perilaku yang memperlihatkan kepuasan pada pemenuhan psikologis seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan, keinginan untuk dapat hidup dan keinginan untuk berkuasa (Verywell Mind, 2013). Sedangkan, motivasi ekstrinsik lebih kepada pemenuhan tidak langsung seperti materi, kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel (Herzberg et al. 1959)

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yang terletak di Desa Cenlecen, Kecamatan Pakong, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur, yakni CV. Tiara Abadi Pamekasan. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi air mineral dalam kemasan dengan merek HK. Perusahaan ini telah mempekerjakan sekitar 80 orang. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan beberapa indikasi

permasalahan yang dialami oleh karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang kurang memadai seperti ruangan kerja panas, penerangan sangat minim maupun cahaya matahari tidak dapat masuk secara langsung sehingga udara yang didalam dapat bertukar bebas dengan udara diluar. Sirkulasi udara yang tidak stabil yang membuat karyawan tidak betah saat bekerja. Hal ini bisa menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerja tidak baik.

Dilihat dari lingkungan kerja fisik pada perusahaan ini yakni memiliki ruang kerja bagian keuangan dan SDM dengan ukuran 3 x 4 meter yang ditempati 3 orang dengan ruangan berAC. Meskipun begitu, ruangan tersebut tidak sejuk akibat pintu yang selalu terbuka sehingga udara dingin di dalam ruangan berAC menyebar keluar. Pada ruangan produksi telah memiliki beberapa lampu penerang akan tetapi tidak digunakan dengan baik. Hal ini terbukti saat proses produksi barang dibiarkan mati, sehingga ruangan gelap dan minim pencahayaan. Pada ruang produksi tersebut tersedia satu buah kipas angin yang menurut peneliti sangat kurang efisien karena ruangan tersebut ditempati oleh 50 karyawan saat memproduksi barang. Dengan keadaan ruang seperti itu, maka karyawan merasa kurang nyaman karena ruangan terasa panas dan remang-remang.

Selain itu, karyawan juga memiliki motivasi kerja yang rendah karena karyawan hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saja. Karyawan juga ingin diberikan penghargaan oleh atasan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh**

Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan)."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, rumusan masalah sebagai berikut :

Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pamekasan ?

Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pamekasan ?

Apakah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pamekasan ?

Apakah motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pamekasan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pamekasan.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pamekasan.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

CV. Tiara Abadi Pamekasan.

4. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pamekasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh manfaat dalam penelitian ini adalah:

Manfaat untuk instansi

Penelitian ini diharap mampu memberikan kontribusi dan sumber informasi yang berguna dalam pengembangan program-program sumber daya manusia.

Manfaat untuk Universitas Trunojoyo Madura

Untuk menambah refrensi perpustakaan dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi masyarakat terutama tentang lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja.

Manfaat untuk peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan menjadi refrensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

Manfaat untuk peneliti

Menambah refrensi dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menambah refrensi untuk peneliti selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Lingkup objek yang diambil pada penelitian ini adalah perusahaan yang terletak di Desa Cenlece, Kecamatan Pakong, Kabupaten Pamekasan, Jawa

Timur, yakni CV. Tiara Abadi Pamekasan. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi air mineral dalam kemasan dengan merek HK. Perusahaan ini telah mempekerjakan sekitar 80 orang. Penelitian ini membahas penelitian pada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Tiara abadi Pamekasan.