

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan-tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang mendukung proses pencapaian tujuan yang efektif dan efisien, dan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam setiap proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah asset yang penting bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas serta kelangsungan hidup suatu perusahaan agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik.

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas serta usaha mereka kepada organisasi. Apabila sumber daya manusia yang ada diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan hakikat dan martabat yang perusahaan miliki maka perusahaan akan terbantu dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja menurut (Mangkunegara A. A., 2015) adalah pencapaian kualitas dan kuantitas kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu dan kelompok maupun kinerja perusahaan akan meningkat. Faktor individu dapat meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan tersebut memiliki tanggung jawab dan prestasi kerja yang baik.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) bahwa kinerja hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan perusahaan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik. Menurut (Edison E. I., 2018) motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, jika motivasi kerja karyawan baik maka akan menimbulkan prestasi kerja yang baik dan tinggi. (Hasibuan M. , 2018) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah pemberian tenaga penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Siagian, 2012) menjelaskan bahwa indikator motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan, keterampilan membentuk, tanggung jawab, dorongan untuk mencapai tujuan, dan kewajiban. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, agar berhasil mencapai dan

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dapat dilihat bahwa dengan adanya motivasi akan adanya kemauan untuk bekerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerjasama maka kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. (Mangkunegara A. P., 2005) membagi lingkungan kerja menjadi dua aspek, yaitu Lingkungan kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut (Nitisemito A. S., 2010), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang, keamanan, kebersihan musik dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Ibrahim, 2022) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik. Jika lingkungan kerja fisik baik, tentunya dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan berdampak positif terhadap kinerja

karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik buruk dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan karena ketidakpuasan dalam bekerja.

Selain itu, (Arianto, 2021) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Tujuan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT AJS membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap kinerja. Lingkungan kerja fisik yang baik tentunya dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat memicu kepuasan karyawan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan karena ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja fisik agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

UD. Wirasena Inti Nusa Jombang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan jasa jahit sepatu yang berlokasi di Jl. Lapangan No. 1 Desa Temuwulan, Kecamatan Perak, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. UD. Wirasena Inti Nusa merupakan bentuk usaha perorangan yang berdiri sejak tanggal 24 Januari 2000 sampai sekarang oleh Bapak Agung Beni Kurniawan.

Penelitian dilakukan di UD. Wirasena Inti Nusa Jombang karena peneliti menemukan bukti masalah yang paling umum terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dan sering ditemui kendala

dalam kinerja. Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat beberapa kendala dalam kinerja karyawan yang belum mencapai prestasi dalam kerjanya sesuai dengan ketentuan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil observasi yang dilakukan di UD. Wirasena Inti Nusa Jombang masih menemui kendala terkait kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengalami kondisi tidak menentu dan masih ada beberapa karyawan yang belum dapat mencapai target dilihat dari hasil kerja karyawan di bagian produksi di UD. Wirasena Inti Nusa Jombang Januari—Maret 2022 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pencapaian Produksi UD. Wirasena Inti Nusa  
bulan Januari—April 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Target produksi (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Produk Cacat (Pcs)	Persentasi(%)
Januari	35	7.500	6.601	635	88%
Februari	35	7.500	6.512	624	86%
Maret	35	7.500	6.592	630	87%
April	35	7.500	6.352	655	85 %

Sumber : UD Wirasena Inti Nusa 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa hasil pencapaian target kerja karyawan produksi belum tercapai bulan Januari—April 2022 pada UD. Wirasena Inti Nusa Jombang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin menjelaskan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dalam mencapai target yang dicapai. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti mengambil objek penelitian ini. Diduga ada keterkaitan atau faktor yang

menyebabkan peningkatan produksi di UD. Wirasena Inti Nusa Jombang. Peneliti meyakini bahwa faktor-faktor tersebut berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik yang membuat kinerja karyawan UD. Wirasena Inti Nusa Jombang tidak stabil dan tidak memenuhi target.

Naik turunnya produksi di UD. Wirasena Inti Nusa Jombang adalah hal yang berkaitan dengan motivasi, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi setiap karyawan. Dalam hal ini karyawan merasa kurangnya motivasi dari atasan berupa dorongan semangat dan pelatihan-pelatihan keahlian. Selain itu juga karyawan kurang memiliki rasa tanggungjawab terhadap kewajiban yang diemban.

Lingkungan kerja fisik juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang terjadi pada UD. Wirasena Inti Nusa Jombang dengan tata letak yang tidak efisien, pengaturan kerja yang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi kerja, kebersihan dan kerapian ruang kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik yang akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan. Masalah ini harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan motivasi dan lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman kepada pekerja adalah untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan perusahaan guna mencapai tujuan secara keseluruhan.

Dari fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan**

## **Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan UD. Wirasena Inti Nusa Jombang Bagian Produksi“.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka perumusan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD. Wirasena Inti Nusa Jombang?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi UD. Wirasena Inti Nusa Jombang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan

untuk:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Wirasena Inti Nusa Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan UD. Wirasena Inti Nusa Jombang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) **Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menumbuhkan rasa empati bagi karyawan dalam bekerja dan juga memotivasi kepada karyawan sehingga menambah semangat daya bekerja agar menjadi lebih baik dan lebih memuaskan bagi perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan lebih banyak pengetahuan tentang ruang lingkup sumber daya manusia dan dunia kerja yang sebenarnya, terutama mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik.

## **2) Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan UD. Wirasena Inti Nusa Jombang, berupa informasi empiris yang dapat digunakan sebagai:

- a. Bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
- b. Dasar untuk perencanaan masa depan dalam hal kebijakan sumber daya manusia.

## **1.5 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pada karyawan bagian produksi UD. Wirasena Inti Nusa Jombang yang beralamat di Jl. Lapangan No.1 Desa Temuwulan, Kecamatan Perak, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur.