

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen penting agar suatu perusahaan atau bisnis dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen atau kualitas elemen tersebut kurang baik, maka akan berimbas pada perkembangan dan kemajuan perusahaan yang sulit untuk berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu cara untuk memperbaikinya adalah dengan memahami tentang manajemen SDM. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2013). Diantara cabang sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja.

Latar belakang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melibatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan kesejahteraan karyawan. Studi dan penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa latar belakang yang menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai (Adha, 2019), dan menurut (Hayat, 2018) kinerja mengilustrasikan kegunaan yang diberikan dorongan dan kemampuan untuk membereskan aktivitas individu dengan sebaik-baiknya dengan mempunyai kesediaan serta

tingkat kemampuannya. Agar tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, maka perusahaan selalu memperhatikan karakteristik dari individu, dan memberikan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Keuntungan yang berbeda, misalnya pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu, menyiratkan bahwa pekerjaan selesai dengan norma yang benar dan dalam waktu yang telah diterapkan.

Motivasi karyawan di perusahaan sangatlah penting, karena dengan memotivasi kinerja karyawan dapat meningkat. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Penghargaan terhadap karyawan belum terlihat signifikan belum ada pemberian seperti promosi jabatan, dikarenakan dari pihak perusahaan yang berpedoman pada kontrak kerja. Sehingga karyawan tidak termotivasi karena mereka merasa untuk apa bekerja semaksimal mungkin tetapi kinerja mereka tidak mendapatkan penghargaan dan berhenti kerja sesuai kontrak yang ditetapkan. Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja saling berinteraksi. Motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi persepsi terhadap lingkungan kerja, sementara lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan memperbaiki motivasi dan lingkungan kerja. Ini dapat mencakup pemberian penghargaan dan imbalan yang memotivasi, peningkatan komunikasi, pembinaan keterampilan, pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Yuliantini & Santoso, 2020). Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih

mudah. Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjajanya saat bekerja.

Permasalahan yang paling utama adalah meningkatkan efektifitas kinerja para karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat keterlambatan karyawan dan banyaknya karyawan yang tidak memperhatikan kebersihan, perlengkapan dan penampilan membuktikan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan dapat dibuktikan dengan melihat data checklist penampilan, perlengkapan dan kebersihan karyawan dan data absensi karyawan bulan Januari-Juli 2023. Yang menunjukkan bahwa banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar Perusahaan dan banyaknya tingkat absensi karyawan, terutama keterlambatan. Oleh karena itu motivasi dan lingkungan kerja diharapkan dapat mendorong dan mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, yang lebih dikenal sebagai Alfamart, adalah salah satu jaringan toko swalayan terbesar di Indonesia. Alfamart memiliki banyak cabang yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia. Corporate Secretary AMRT Nur Rahman mengatakan hingga Juni 2022 total gerai Alfamart berjumlah 17.137 gerai. “Artinya bertambah 645 dari Desember 2021,” kata Nur, Kamis (14 Juli 2022). Secara persentase, sekitar 27 % gerai ada di Jabodetabek, Pulau Jawa (non Jabodetabek) 41% dan luar Pulau Jawa 32%. Mereka menawarkan berbagai macam produk makanan, minuman, dan barang kebutuhan sehari-hari. Salah satu keunggulan Alfamart adalah ketersediaan lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya. Produk-produk ini mencakup berbagai kategori, seperti makanan siap saji, bahan makanan, minuman, produk perawatan pribadi, kebersihan rumah tangga, alat tulis, produk elektronik kecil, dan masih banyak lagi. Dengan penawaran yang beragam, Alfamart berusaha memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari dengan harga yang bersaing. Di kota Gresik sendiri sudah banyak alfamart yang tersebar, dan ada sedikitnya 4 toko yang memiliki permasalahan yang berbeda.

Setiap toko memiliki perbedaan dalam penghasilan harian, di mana ada toko yang mampu mencapai target penjualan setiap harinya, tetapi ada juga toko yang belum dapat mencapai

target yang ditetapkan. Perbedaan ini sering terjadi pada toko yang berlokasi di daerah yang sepi, di mana jumlah pelanggan atau kunjungan yang lebih sedikit dapat berdampak negatif pada penjualan. Situasi di mana toko tidak mencapai target penjualan dapat berdampak pada motivasi karyawan. Biasanya, para karyawan diberikan insentif atau bonus jika toko mencapai atau melebihi target penjualan. Namun, jika toko gagal mencapai target, para karyawan tidak akan mendapatkan bonus yang dapat menjadi sumber motivasi bagi mereka. Hal ini dapat menyebabkan rasa kekecewaan dan kurangnya semangat dalam bekerja, karena para karyawan merasa hasil kerja keras mereka tidak dihargai. Selain itu, situasi ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Tekanan yang timbul akibat penjualan yang kurang memuaskan dapat membuat karyawan merasa tertekan dan banyak yang mengundurkan diri.

Karyawan mempunyai asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengemдали aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan **Nurhandayani, 2022** Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember ditolak. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah terbentuk, karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil. Motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu McDonald dalam Oemar Hamalik (1992:173). Hasil penelitian yang dilakukan **Erma, Eka, Imam 2021** menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di cabang Alfamart Bakung Udanawu dan Alfamart Tanjungsari Blitar.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan **Saleh & Utomo, 2018** memperoleh hasil yang negatif. Berdasarkan data dari

jawaban responden dan didukung dari hasil wawancara kepada para karyawan terhadap indikator lingkungan kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, warna dan tata letak serta keamanan dan hubungan karyawan, tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu karena menurut para karyawan dengan adanya penerangan yang terlalu terang akan membuat pandangan mata menjadi silau, suhu udara yang terlalu sejuk akan membuat para karyawan mengantuk, selain itu para karyawan sudah terbiasa bekerja pada lingkungan yang bising dan berisik. Selain itu adanya anggapan para karyawan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, karyawan pasti akan dituntut untuk mencapai target produktivitas yang lebih tinggi sehingga mereka harus bekerja lebih keras demi pencapaian target produktivitas tersebut. Hasil Penelitian yang dilakukan **Jahroni & Darmawan, 2022** menunjukkan penelitian variable Lingkungan Kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan **Siahaan & Bahri, 2019** Motivasi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor motivasi tidak lagi berpengaruh terhadap kinerja karena pegawai sudah memiliki potensi dan keahlian dalam diri masing-masing dan pegawai juga sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan Lingkungan kerja yang selalu berpindah tempat. penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri pada tahun 2019 tersebut menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menyadari bahwa informasi tersebut berasal dari penelitian, penting untuk mempertimbangkan konteks penelitian tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan **Ramli dan siska 2022** menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, dan lingkungan yang baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Area Gresik. Selanjutnya Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Area Gresik.

1.2 Rumusan Masalah :

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan seperti berikut:

1. Bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi dengan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Masalah :

Tujuan dari penelitian ini untuk :

1. Mendeskripsikan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan
2. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menguji pengaruh motivasi dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai salah satu referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah yang terkait, dan untuk memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis :

Bagi Perusahaan khususnya, diharapkan hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun Strategi dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

