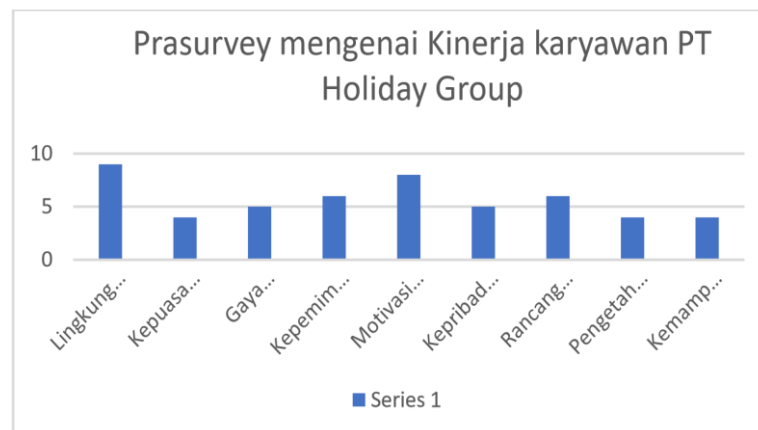


BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam bidang usaha saat ini semakin tinggi, untuk dapat berkembang dan bertahan dalam era digital, perusahaan baru mampu untuk mengolah berbagai sumber daya yang terdapat di dalam perusahaan seperti *man, machines, money, methods*, dan *materials* untuk mencapai tujuan yang dicita - citakan. Manusia dalam perusahaan sering kita sebut sebagai karyawan, karyawan merupakan kunci penggerak suatu perusahaan karena memiliki daya pikir, keinginan, *skill*, ilmu dan perasaan.

Menurut Kasmir (2016:189), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan atau keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Holiday Group, penulis melakukan prasurvey kepada 20 karyawan dengan hasil yang didapatkan sebagai berikut:



Sumber : Prasurvey Kinerja Karyawan PT Holiday Group, 2024

Gambar 1 Hasil prasurvey kinerja karyawan

Dari gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Holiday Group yaitu Lingkungan kerja dan Motivasi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat memberikan kontribusi terbesar untuk perusahaan sehingga dapat memaksimalkan kinerja sesuai dengan tugasnya, begitu pula sebaliknya, ketika perusahaan tidak kondusif, kemudian lingkungan kerja tidak nyaman, maka karyawan akan menjadi bermalas – malasan dan tidak memiliki gairah dalam melakukan pekerjaanya.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja seperti suhu, kebisingan, fasilitas kerja, hubungan kerja yang baik antara rekan kerja, dan pemberian penghargaan dan pengakuan yang layak terhadap kontribusi karyawan. dengan memperhatikan aspek tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan menurut Alex Bryson (2016 : 46). Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaanya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Sehingga peneliti melaksanakan pra survey terhadap 20 orang karyawan PT. Holiday Group mengenai lingkungan kerja yang dimiliki oleh PT. Holiday Group. Berikut ini merupakan hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan PT. Holiday Group mengenai lingkungan kerja yang dimiliki:

Tabel 1 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Apakah pemberian informasi mengenai perubahan-perubahan yang diberikan terhadap karyawan merata?	14%	86%
2	Apakah anda setuju dengan standar berpakaian yang modern atau kekinian di tempat kerja?	19%	81%
3	Apakah anda merasa bahwa lingkungan kerja di PT. Holiday Group ini memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir atau pertumbuhan pribadi?	14%	86%
4	Apakah anda merasa bahwa lingkungan kerja di PT Holiday Group ini mendorong komunikasi terbuka dan jujur di antara sesama karyawan?	9%	91%
5	Apakah PT Holiday Group menyediakan jenjang karir yang pasti ?	9%	91%
6	Apakah PT. Holiday Group menyediakan fasilitas yang lengkap dalam menunjang pekerjaan karyawan?	14%	86%

Sumber : Hasil PraSurvey Lingkungan Kerja, 2024

Tabel 1 diatas memperlihatkan kondisi lingkungan kerja karyawan PT. Holiday Group belum sesuai yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban karyawan yang masih menjawab tidak setuju dalam pemberian informasi, cara berpakaian yang kekinian, komunikasi yang terbuuka antar karyawan, jenjang karir yang tidak pasti dan fasilitas kerja. Selain lingkungan kerja faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi salah satu faktor yang menentukan sikap karyawan dalam bekerja, dengan kata lain tingkah laku karyawan merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Dengan demikian, motivasi merupakan

sesuatu yang menimbulkan dorongan dalam bekerja menurut Edi Sutrisno (2019 : 111).

Motivasi untuk bekerja sangatlah penting bagi keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus bisa memunculkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Adanya motivasi dalam organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat maksimal dan sesuai dengan kompetensi yang ada dalam diri masing – masing karyawan. Kemudian berikut hasil kuisisioner pra survey terhadap 20 orang karyawan PT. Holiday Group mengenai motivasi :

Tabel 2 Hasil Pra Survey Motivasi

No	Pertanyaan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Apakah anda dihargai dan diakui atas kontribusi yang diberikan di tempat kerja?	19%	81%
2	Apakah Anda merasa memiliki cukup waktu untuk menjaga kesehatan fisik dan mental anda selama jam kerja?	23%	77%
3	Apakah gaji dan insentif yang di terima sesuai dengan kontribusi dan kinerja anda?	24%	76%
4	Apakah anda terdorong untuk terus belajar dan berkembang di tempat kerja ini?	20%	80%
5	Apakah anda merasa transparansi dalam pemberian komunikasi dari manajemen perusahaan?	16%	85%
6	Apakah di PT. Holiday Group memiliki jadwal kerja yang fleksibel?	19%	81%

Sumber : Hasil PraSurvey Motivasi, 2024

Tabel diatas memperlihatkan motivasi pada karyawan PT. Holiday Group belum sesuai yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban

karyawan yang masih menjawab tidak setuju dalam pemberian apresiasi saat karyawan berkontribusi, pemberian waktu untuk menjaga kesehatan saat kerja, pemberian insentif dan gaji, transparansi antar karyawan dan manajemen dan jadwal jam kerja yang fleksibel sehingga motivasi diatas dikatakan belum maksimal untuk menunjang kinerja.

Menurut Wilson Bangun (2013:234) terdapat lima indikator guna mengukur kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketetapan waktu, kemampuan kerjasama, dan kehadiran. Tetapi kehadiran merupakan salah satu hal paling penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan karena dapat berdampak pada penyelesaian tugas pekerjaannya. Melihat kehadiran menjadi salah satu faktor terpenting dari kinerja karyawan, berikut rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Holiday Group dalam 2 tahun terakhir :

Tabel 3 Data Absensi Karyawan PT Holiday Group

Bulan	Hari Kerja	2022		2023	
		Hadir (%)	Tidak Hadir (%)	Hadir (%)	Tidak Hadir (%)
Januari	27	91%	9%	90%	10%
Februari	24	92%	8%	89%	11%
Maret	27	90%	10%	86%	14%
April	26	93%	7%	91%	9%
Mei	27	91%	9%	93%	7%
Juni	26	94%	6%	95%	5%
Juli	27	92%	8%	85%	15%
Agustus	27	95%	5%	95%	5%
September	26	93%	7%	91%	9%
Oktober	27	91%	9%	90%	10%
November	26	94%	6%	87%	13%
Desember	27	92%	8%	88%	12%
Rata - rata		92%	8%	90%	10%

Sumber : Data Absensi Karyawan PT Holiday Group

Tabel 3 diatas menunjukkan rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Holiday Group selama periode 2 tahun terakhir. Sangat terlihat bahwa terjadi penurunan pada tahun 2023. Hal tersebut disebabkan banyak faktor seperti, sering izin kerja. Kehadiran karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam penelitian kinerja karyawan, karena jika karyawan sering tidak hadir untuk bekerja, hal tersebut dapat berdampak pada penurunan penyelesaian tugas dan tanggung jawab seorang karyawan sehingga kinerja karyawan pun menurun.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Ganda Suganda, Soepono dan Syahrin Agung (2016) menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Dunkindo Lestari berdasarkan perhitungan yang ada. Menurut penelitian Syahrin Agung, Encin Kuraesin, Nyai Marlina tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batara Indah” berdasarkan hasil analisis antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT Batara Indah menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan berdasar analisis korelasi yang telah telah dihitung.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Holiday Group”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja pada PT Holiday Group belum sepenuhnya merata pada setiap unit kerja sehingga masih terdapat perbedaan kenyamanan dalam pelaksanaan tugas.
2. Fasilitas kerja yang tersedia dinilai sudah mendukung aktivitas operasional, namun pemanfaatan dan ketersediaannya belum sepenuhnya optimal bagi seluruh karyawan.
3. Pengaturan tata ruang dan kondisi ruangan kerja pada waktu operasional tertentu masih belum stabil sehingga dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi kerja.
4. Kerja sama antar karyawan pada beberapa bagian belum berjalan secara maksimal sehingga pembagian tugas dan koordinasi kerja belum sepenuhnya efektif.
5. Komunikasi internal antar karyawan dan antar bagian kerja masih perlu diperkuat agar penyampaian informasi dan koordinasi pekerjaan dapat berjalan lebih lancar.
6. Motivasi kerja sebagian karyawan masih dipengaruhi oleh kondisi situasional, seperti beban kerja, tekanan waktu, dan kondisi operasional.
7. Rasa aman dalam bekerja dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan masih perlu ditingkatkan agar mendorong stabilitas motivasi kerja.

8. Kesempatan pengembangan karier dan promosi jabatan belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan.
9. Kinerja karyawan pada beberapa unit kerja belum menunjukkan hasil yang konsisten, khususnya dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas.
10. Koordinasi kerja lintas bagian pada saat jam operasional padat masih belum berjalan optimal sehingga berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

C. Batasan Masalah

Latar belakang dan identifikasi masalah menunjukkan bahwa terdapat beberapa kondisi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT Holiday Group.

Menurut Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan dorongan motivasi, serta Sedarmayati (2014) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berperan dalam membentuk perilaku serta produktivitas karyawan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada kajian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks turnover karyawan pada tahun berjalan. Objek penelitian dibatasi pada karyawan PT Holiday Group.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Holiday Group?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Holiday Group?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Holiday Group?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Holiday Group.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Holiday Group.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan bagi pengembang teori, khususnya bagi ilmuan yang sedang mendalami pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Peneliti ini memaparkan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan bukti empiris dalam pembelajaran. Manajemen SDM PT.Holiday Group dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sumber informasi untuk

menindaklanjuti dan meninjau mengenai lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan yang ada.

2. Dengan adanya penelitian ini, semoga bermanfaat bagi pengembang bisnis dan usaha dalam menelaah cara memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat sejalan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat ikut serta membantu penelitian yang lainnya, serta dapat dijadikan referensi dalam penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian digunakan untuk menyajikan secara garis besar dari setiap bab skripsi, sehingga pembaca mengetahui gambaran secara umum yang akan dibahas dari keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan secara terperinci teori – teori menurut para ahli yang mengenai lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan yang kemudian disimpulkan Kembali lalu dilanjutkan dengan kerangk penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi yang berkaitan dengan prosedur pengumpulan data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lengkap mengupas permasalahan didalam penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijabarkan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta saran-saran untuk menunjang penelitian berikutnya.