

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan yang sangat berperan penting karena merupakan penggerak utama pada semua kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Kelangsungan hidup organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola SDM nya.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan satuan kerja yang efektif. Selain tenaga kerja manusia yang mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya adalah kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien.

Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung

pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut **Davis** dalam **Permansari (2013)**. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada didalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut **Malthis** dan **Jackson** dalam **Permansari (2013)** Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak orang bertindak biasanya karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang diinginkan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Pabrik Sekat Jaya Desa Banglas Kabupaten Kepulauan Meranti yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang olahan pertanian sagu. Kegiatan yang dilakukan adalah mengolah bahan baku (batang sagu) menjadi tepung sagu. Untuk itu pabrik sagu sangat membutuhkan kinerja yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas karyawan dengan

meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Motivasi dalam bekerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dalam motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional, untuk faktor individual misalnya meliputi sikap dan kemampuan, sedangkan faktor organisasional meliputi hubungan sosial karyawan dengan pimpinan perusahaan, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Perusahaan dituntut untuk menyediakan karyawan yang memiliki pengetahuan sehingga bisa mencapai kinerja sesuai dengan keinginan perusahaan dan hal ini belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun tingkat absensi karyawan pada Pabrik Sekat Jaya Desa Banglas Kabupaten Kepulauan Meranti dapat kita lihat pada table 1.1 di bawah ini :

**Table 1.1 : Data Rekapitulasi Absen pada Pabrik Sekat Jaya Desa Banglas Kabupaten Kepulauan Meranti 2008-2012.**

Tahun	Hari kerja efektif	Hari absen	Tingkat kehadiran	Tingkat absensi (%)
2008	247 Hari	20	227 Hari	8,09
2009	247 Hari	18	229 Hari	7,28
2010	247 Hari	22	222 Hari	8,90
2011	247 Hari	15	232 Hari	6,07
2012	247 Hari	15	232 Hari	6,07

*Sumber: Pabrik Sekat Jaya 2014*

Dari table 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat hari absensi mengalami naik turun hal ini diduga bahwasanya kurangnya motivasi dari perusahaan berdampak pada produktifitas oleh karena itu perusahaan harus biasa menanggulangnya dan kinerja karyawan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan apabila motivasi yang diberikan perusahaan rendah, maka akan berakibat pada penurunan kerja oleh karena itu, perusahaan harus mampu memotivasikan karyawannya dalam bekerja agar tujuan perusahaan tercapai.

Sehubungan dengan hal diatas dapat juga kita lihat dari Data Produksi pada Pabrik Sekat Jaya Desa Banglas Kabupaten Kepulauan Meranti seperti terdapat pada table 1.2 di bawah ini :

**Tabel 1.2 : Total Data Produksi Pabrik Sekat Jaya 2008-2012**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Jumlah tepung sagu perbulan (Ton)</b>	<b>Jumlah tepung sagu pertahun (Ton)</b>
2008	14	94	1128
2009	17	126	1512
2010	20	110	1320
2011	23	142	1704
2012	26	140	1680

**Sumber : Pabrik Sekat Jaya 2014**

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat produksi di pabrik sekat jaya terjadinya naik turun dapat di lihat pada tahun 2010 sampai 2012. Menunjukkan bahwasanya tingkat kinerja karyawan belum stabil hal ini disebabkan oleh kurangnya kenyamanan yang terdapat di lingkungan kerja belum begitu memadai, fasilitas kurang memuaskan dan lingkungan internal yang begitu berisik sehingga prestasi kerja karyawan menurun. Secara logika, jika motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan sangat memuaskan, maka kinerja karyawan perusahaan juga akan meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK SEKAT JAYA DESA BANGLAS KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI."**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Pabrik Sekat Jaya Desa Banglas Kabupaten Kepulauan Meranti?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Pabrik Sekat Jaya Desa Banglas Kabupaten Kepulauan Meranti?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Sekat Jaya Desa Banglas Kabupaten Kepulauan Meranti?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada pabrik Sekat Jaya Desa Banglas Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Pabrik Sekat Jaya Desa Banglas Kabupaten Kepulauan Meranti
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Sekat Jaya Desa Banglas Kabupaten Kepulauan Meranti.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan, bagi Perusahaan diharapkan dapat memberikan masukan bagi pabrik sekat jaya untuk dapat digunakan sebagai bahan referensi, pertimbangan dan pedoman dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Pihak Lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik yang sama

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah hasil penelitian, penulis merangkumnya dalam sebuah sistematika penulisan yang terdiri dari enam bab terdiri dari beberapa sub bab dengan uraian sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

#### **BAB II : TELAH PUSTAKA**

Bab ini menguraikan beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan analisa dan pembahasan penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan menguraikan tentang perusahaan secara keseluruhan meliputi sejarah singkat perusahaan, maksud dan tujuan pendirian perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan, struktur organisasi, dan tujuan umum perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan serta bagaimana menguraikan secara efisiensi mengenai masalah yang dihadapi dan cara pemecahannya.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan penutup yang mengemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti. Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan.