

## **BAB II**

### **PENDAHULUAN**

#### **2.1 Latar Belakang**

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya mempunyai suatu tujuan, untuk tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi atau perusahaan harus dapat memilih langkah atau perencanaan yang tepat untuk mengarahkan perusahaan pada tujuannya. Tanpa adanya perencanaan yang matang, perusahaan akan kesulitan dalam mengambil keputusan untuk proses mencapai tujuan, yang menyebabkan perusahaan sulit berkembang. Ada banyak aspek yang diperlukan adanya perencanaan yang baik yaitu sumber daya, tidak hanya pada fasilitas saja tetapi mencakup keseluruhan dari perusahaan, meliputi manusia, finansial, material atau aset, dan informasi

PT. Beckjorindo Paryaweksana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kargo atau jasa survei, serta penjualan tabung fumigasi. Sebagai sebuah perusahaan tentunya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten. SDM di dalam perusahaan atau organisasi dapat dikatakan menjadi aset utama karena memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia berperan untuk mengatur proses kerja perusahaan atau organisasi yang mencakup perencanaan, pengambilan keputusan, dan penentuan tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia dianggap lebih sulit dibanding sumber daya lainnya, karena perusahaan dituntut untuk memahami setiap keinginan karyawan yang mengarah pada keberhasilan perusahaan. Setiap organisasi pasti akan berusaha dengan maksimal untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Dalam proses tercapainya tujuan perusahaan, diperlukan dorongan pada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Dorongan yang dimaksud salah satunya adalah pemberian motivasi kepada karyawan, dengan

tingginya semangat kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Menurut McClelland motivasi didefinisikan sebagai motif yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk mencapai 72 kesuksesan dengan bersaing terhadap ukuran keunggulan, baik prestasi diri sendiri di masa lampau atau prestasi orang lain. Individu yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, memperoleh umpan balik, dan tugas pekerjaan yang berisiko sedang (moderate) (dalam Widyaningtyas dan Darminto, 2013).

Untuk mengetahui rendahnya motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan ada beberapa indikasi yang dapat digunakan yaitu produktivitas kerja yang rendah, tingkat ketidakhadiran tinggi, tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, adanya pemogokan kerja, tingginya kerusakan, adanya ketidaknyamanan karyawan, banyaknya tuntutan kerja, (Nitisemito, dalam Rahayu, 2017). Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini menggunakan data keterlambatan kerja, absensi, dan data omset perusahaan dalam tiga bulan sebagai data pendukung untuk melihat tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana

Tabel 1.1 Keterlambatan Karyawan PT. Beckjorindo Paryaweksana Semarang

Item	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022
Datang Terlambat	38	24	19
Jumlah Karyawan	32	32	32
Hari Kerja	19	26	26
Persentase	6,25%	2,88%	2,28%

Sumber : Data karyawan PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang (2022)

PT. Beckjorindo Paryaweksana Semarang menetapkan batasan maksimal keterlambatan karyawan yaitu 10 menit setelah jam kerja dimulai, dengan adanya sanksi keterlambatan berupa pemotongan gaji sebesar Rp15.000. Pada tabel 1.1 dijelaskan data keterlambatan karyawan PT. Beckjorindo Paryaweksana Semarang, dimana data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran. Pada bulan Mei akumulasi keterlambatan sebanyak 38 kali atau sebesar 4,60% dari total seluruh karyawan dikali jumlah hari dalam satu bulan

yaitu sebesar 608 hari kerja seluruh karyawan. Dan terus mengalami penurunan pada bulan – bulan berikutnya.

Selain keterlambatan, angka ketidakhadiran tanpa keterangan juga menjadi permasalahan yang terjadi di lapangan. Pada bulan Mei terdapat 12 kali ketidakhadiran tanpa keterangan. Kemudian, pada bulan Juni terdapat 5 kali ketidakhadiran tanpa keterangan. Lalu, 4 kali ketidakhadiran tanpa keterangan pada bulan Juli. Di dalam pelanggaran yang terjadi, PT. Beckjorindo Paryaweksana memiliki peraturan, apabila karyawan melakukan lebih dari tiga kali ketidakhadiran tanpa keterangan secara berturut-turut maka akan mendapatkan surat peringatan pertama dari HRD (*Human Resources and Development*).

Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai PT. Beckjorindo Paryaweksana Semarang mengalami penurunan dari bulan ke bulan, hal tersebut menunjukkan adanya kenaikan motivasi kerja. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah cenderung tidak akan hadir bekerja tanpa memberikan alasan pasti. Sedangkan, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi tentunya akan memiliki integritas kerja yang baik seperti semangat kerja tinggi, dan disiplin.

Tabel 1.2 Pendapatan PT. Beckjorindo Paryaweksana Semarang

No	Bulan	Pendapatan
1	Mei	309.412.000
2	Juni	350.192.000
3	Juli	383.500.000

Sumber : Data keuangan PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa jumlah omset perusahaan mengalami kenaikan selama periode bulan Mei - Juli tahun 2022. Jumlah pendapatan terendah yaitu pada bulan Mei sebesar Rp 309.412.000,00 dan jumlah tertinggi yaitu pada bulan Juli sebesar Rp 383.500.000,00. Artinya pada bulan Mei hingga Juli terjadi peningkatan omset yang mengindikasikan peningkatan produktivitas karyawan.

Motivasi kerja tentunya tidak berdiri sendiri akan tetapi memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah, yaitu, adanya gaji yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, *reward* atas prestasi kerja, terdapat jaminan kerja, peraturan yang fleksibel, dan adanya status kedudukan (Sutrisno, dalam Warouw *et al*, 2017). Atasan tentunya harus memperhatikan beberapa faktor tersebut untuk memberi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei

No	Variabel	Total responden yang memilih	Persentase
1.	Lingkungan Kerja	9	28,1%
2.	Jaminan kerja	5	15,6%
3.	<i>Reward</i>	5	15,6%
4.	Gaji	7	21,8%
5.	Peraturan yang flexibel	4	12,5%
6.	Status dan kedudukan	2	6,25%

Sumber : Olah data kuesioner pra survey (2022)

Dari tabel hasil pra survei 1.3, didapatkan hasil 28,1% dari 32 karyawan yang merasa bahwa motivasi kerjanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Sedarmayanti berpendapat lingkungan kerja adalah sekumpulan peralatan dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat orang bekerja, metode kerjanya, dan cara kerja individu maupun kelompok (dalam Astuti dan Iverizkinawati, 2018). Apabila lingkungan kerjanya nyaman dan kondusif, karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan emosi yang baik sehingga dapat memaksimalkan produktivitas kerjanya dan mendapat hasil yang memuaskan. Tidak hanya dengan fasilitas yang memadai, hubungan sosial antara atasan dengan bawahan, atau dengan rekan kerja yang dinamis akan menjadi faktor penting seorang karyawan untuk semangat bekerja.

Dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezita (2014) yang berpendapat bila adanya pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.. Kemudian, penelitian dari Khoiri (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi.

Berdasarkan apa yang disampaikan di atas, peneliti dapat mengetahui bahwa karyawan merasa motivasi kerjanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Semarang.**

## **2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menarik beberapa poin – poin yang akan di jadikan pembahasan dalam penelitian ini, maka dari itu peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai variabel lingkungan kerja di PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang ?
2. Bagaimana persepsi karyawan mengenai variabel motivasi kerja di PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang ?

## **2.3 Tujuan dan Manfaat**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini terdapat tiga tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana persepsi lingkungan kerja responden di PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang.
2. Untuk mengetahui bagaimana persepsi motivasi kerja responden di PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada responden di PT Beckjorindo Paryaweksana Semarang.

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memperkaya referensi yang dapat digunakan untuk kemajuan pengetahuan di masa mendatang mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat dijadikan acuan bagi atasan untuk lebih memahami kebutuhan dan keinginan karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Beckjorindo Paryaweksana Semarang.

