

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi saat ini perusahaan sering mengalami penurunan kinerja dan semangat karyawan karena kurangnya perhatian dan kegagalan dalam mengelola manajemen operasional. Terkait dengan masalah penurunan kinerja yang menjadi bagian dari sumber daya manusia menjadi perhatian dari semua golongan organisasi, baik itu organisasi maupun perusahaan karena setiap individu dapat memberikan kontribusi untuk menghasilkan barang ataupun jasa bagi masyarakat dan membantu perusahaan tersebut dapat berkembang dan di kenal secara luas (Laili, 2016; Ruhana, 2012). Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan (Hidayat, 2015).

Dalam hal ini salah satu pabrik beras di Kabupaten Lumajang yaitu UD. Bahari Jaya yang terletak di Banyuputih kecamatan Jatiroto yang bergerak di bidang produksi beras, menurut observasi yang dilakukan oleh peneliti UD. Bahari Jaya memiliki banyak karyawan dan di kenal masyarakat dengan pabrik beras yang cukup besar di daerah tersebut. Perusahaan selalu menginginkan kinerja terbaik dari setiap karyawannya semakin tinggi kinerja yang di hasilkan maka perusahaan akan semakin mudah untuk mencapai tujuan (Arianto & Kurniawan, 2020). Namun,

tujuan perusahaan tidak dapat tercapai karena beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang bagus dilihat dari sisi absensi yang masih sering telat bahkan bekerja dengan tidak semangat.

Karyawan di pabrik beras UD. Bahari Jaya mempunyai motivasi yang rendah, jika dilihat dari perilaku dan semangat kerja yang semakin hari semakin menurun. Tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja (Adha et al., 2019). Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Pasaribu, 2019). Apabila kebiasaan seperti penjabaran diatas terus dibiarkan maka terjadi penurunan kinerja karyawan yang akan berdampak serius terhadap perusahaan beras tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan juga lingkungan kerja (Prakoso, 2014). Motivasi yang baik pada bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan membentuk kinerja karyawan yang rendah (Bachtiar, 2012). Lingkungan kerja yang kondusif dapat menyampaikan rasa aman serta karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja pula akan mempengaruhi emosional karyawan. Bila karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja digunakan secara efektif (Prakoso, 2014).

Terdapat berbagai cara untuk memunculkan motivasi dalam diri karyawan, mulai dari memberi penghargaan, menginovasi pekerjaan agar lebih menarik,

maupun dengan memberikan sebuah *reward* (Adha et al., 2019). Pemberian *reward* juga perlu di perhatikan oleh pemilik ataupun manajer agar pengaruh dari *reward* ini benar-benar berdampak pada karyawan dan perusahaan. Pemilik maupun manajer yang mengelola perusahaan penting untuk mengerti dan menghargai perbedaan juga keberagaman individu sehingga dapat dialokasi dengan baik tidak hanya dengan memotivasi namun juga mengkondisikan lingkungan pekerja yang aman dan nyaman agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi juga dapat menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan (Arianto & Kurniawan, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan mempertimbangan motivasi dan juga lingkungan kerja pada perusahaan. Sehingga peneliti merumuskan judul yaitu **“Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Beras UD. Bahari Jaya Di Kabupaten Lumajang”**.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian terdapat batasan masalah agar penelitian berfokus pada judul yang telah di tentukan sehingga tidak terjadi kesalahan informasi maupun persepsi. Sehingga penelitian ini ditekankan pada:

- a. Sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja pada pabrik beras UD. Bahari Jaya di kabupaten Lumajang.
- b. Hubungan antara Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik beras UD. Bahari Jaya di kabupaten Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan pada pabrik beras UD. Bahari Jaya di Kabupaten Lumajang, hal ini dikarenakan motivasi pekerja yang semakin hari semakin menurun juga di sebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Terkait dengan kinerja karyawan di UD. Bahari Jaya yang menurun perlu adanya penelitian tentang hal tersebut. Adapun pertanyaan yang akan dijabarkan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik beras UD. Bahari Jaya kab. Lumajang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Bahari Jaya di Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Bahari Jaya di Kabupaten Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan juga praktis guna memecahkan masalah konkret. Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis di dalam penelitian ini yaitu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan UD. Bahari Jaya untuk mengatasi kinerja karyawan yang menurun karena kurangnya motivasi dan kurangnya kekondusifan lingkungan kerja karyawan dan dapat mengembangkan ilmu di bidang sumber daya manusia khususnya dalam kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Adapun manfaat yang terkandung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menjadi masukan saran pada pabrik beras UD. Bahari Jaya dalam meningkatkan kinerja para karyawan melalui motivasi, dan lingkungan kerja
- 2) Menjadi suatu landasan untuk penelitian yang selaras di masa depan bagi peneliti selanjutnya.
- 3) Menjadi saran untuk para karyawan guna meningkatkan kinerja dengan cara memberi motivasi sesama dalam lingkungan kerja mau pun untuk diri sendiri.
- 4) Menjadi tambahan bahan referensi yaitu memperkaya bukti empiris tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik beras UD. Bahari JAYA di Kabupaten Lumajang.