

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia memiliki modal yang potensial, keterampilan, dan kemampuan yang tidak akan tergantikan ditengah berkembangnya teknologi pengganti manusia di industri ketenagakerjaan, sehingga manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi dan produktif secara optimal untuk mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan yang dilakukan karyawan setiap hari menggambarkan kinerjanya dan mempengaruhi produktivitas seluruh perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ketika seorang karyawan memiliki konflik maka akan berpengaruh terhadap produktivitas, sehingga perusahaan perlu untuk mengetahui karyawan yang memiliki konflik agar dapat memberikan motivasi dan jalan keluar. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan tersebut tetap berproduktivitas dengan baik dan perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Upaya pengembangan karyawan ini menjadi keunggulan kompetitif dengan perusahaan lainnya. Selain itu, menguatkan dan menggali seluruh kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dengan maksimal juga termasuk dalam ranah pengembangan karyawan. Kualitas suatu karyawan dapat mempengaruhi prestasinya, maka hal ini yang membuat perusahaan mempertimbangkan dalam memberikan penilaian. Seorang

karyawan mampu menunjukkan kualitas kerjanya dengan cara memberikan kontribusi untuk perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kualitas karyawannya dari segi keterampilan, tingkat kesejahteraan, hingga karir karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Motivasi yang dilakukan oleh para pengelola SDM di PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, karena motivasi mendorong diri sendiri sehingga dapat bertindak dengan membawa ke arah yang optimal, dan motivasi timbul karena adanya semangat pada diri sendiri atau terpengaruh dari luar diri sendiri. Dalam perusahaan atau organisasi motivasi sangat diperlukan agar para pekerja selalu semangat dalam melakukan pekerjaan dan tidak mengalami tekanan, mungkin perusahaan dapat memberikan motivasi seperti berupa insentif maupun kompensasi.

Lingkungan kerja berperan penting dalam memotivasi karyawan PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan perusahaan tersebut, yang kemudian berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang buruk, seperti ruangan yang panas, cahaya yang kurang, dan kursi yang tidak nyaman, akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan dan membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan harus memperhatikan lingkungan dan membuat karyawan merasa nyaman, sehingga mereka dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai

tujuan yang diberikan perusahaan.

PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur adalah badan usaha yang dimiliki oleh daerah yang bergerak di dalam bidang minyak dan gas yang dibentuk pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Masalah yang terjadi berhubungan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Sumber Daya Manusia di PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur, ada beberapa indikasi yang terjadi pada perusahaan ini, seperti fasilitas eskalator yang mati, peralatan kerja yang kurang, dan ruangan yang cukup sempit. Disinilah peran perusahaan dalam memotivasi karyawan agar selalu bekerja dengan tenang dan tidak terbebani dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mendapatkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penulis memilih variabel yang terdapat dalam judul penelitian ini guna menganalisis dan meneliti variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian dengan landasan penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam proses penelitian ini.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ditentukan pokok permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Migas Mandiri Pratama di Kalimantan Timur?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) pada PT Migas Mandiri Pratama di Kalimantan Timur.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang baik secara teoritis dan praktis, manfaat dari penelitian ini ialah:

a. Aspek Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan kepada penulis mengenai konflik pribadi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dapat diaplikasikan ke dunia kerja bagaimana menjalin hubungan yang baik terhadap sesama karyawan, atasan, dan lingkungan di sekitarnya. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang kemudian dapat memberikan perbandingan dalam penelitian di masa yang akan datang.

b. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi para perusahaan dalam pengambilan keputusan yang tepat terhadap kebijakan yang terkait dengan dampak konflik pribadi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.