

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bagi setiap orang baik secara individu ataupun kelompok, sumber daya memiliki peranan yang cukup besar. Selain itu SDM juga sebagai salah satu motor utama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Maju mundurnya sebuah organisasi sangat bergantung dari SDM yang dimiliki organisasi terkait. SDM ialah “sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, penyelenggaraan serta pengawasan untuk pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, serta pemisahan tenaga kerja sebagai upaya pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan”.<sup>1</sup>

Semua perusahaan sudah pasti mengharapkan kinerja perusahaannya selalu mengalami peningkatan. Namun, hal tersebut tentunya sangat sulit untuk dilakukan oleh perusahaan. Pendirian sebuah perusahaan sudah pasti dilandasi dengan sebuah tujuan yang sudah ditetapkan dan harus dapat dicapai, dan dalam upaya mencapainya sangat dipengaruhi dari kinerja karyawan yang sebagai faktor utama yang berperan dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan diharapkan dapat memujudkan tujuan yang sudah sebuah organisasi tetapkan. Dalam hal ini kinerja karyawan ialah bagaimanakah

---

<sup>1</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm.2

karyawan tersebut menjalankan segala hal yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan, jabatan ataupun peran yang dimiliki dalam perusahaan.<sup>2</sup>

Secara umum tujuan yang sudah ditentukan organisasi bisa diraih dengan efektif serta efisien. Faktor yang sangat mendukung keberhasilan sebuah perusahaan yaitu kinerja karyawan. Setiap pimpinan yang ada di sebuah perusahaan sudah seharusnya memberikan perhatian yang serius terhadap kinerja karyawan supaya karyawan tersebut mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.<sup>3</sup> Sehingga perusahaan harus dapat menciptakan semangat kerja kepada para karyawan yang ada di dalam perusahaannya. Selain itu juga harus memberikan berbagai sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan yang dipandang mampu membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Ketika bekerja, motivasi juga dibutuhkan dalam menunjang tiap kegiatan yang akan dijalankan, disebabkan sebuah dorongan maupun kemauan diri sendiri untuk mewujudkan sebuah tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja adalah sebuah keinginan serta dorongan internal untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa mengesampingkan kemampuan yang dimiliki karyawannya.<sup>4</sup> Sehingga setiap perusahaan harus mampu membangkitkan semangat kerja karyawannya agar mereka mengeluarkan segala kemampuan yang dimilikinya. Secara umum jika

---

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, 2009, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: Kencana Prenada Media Group hlm.169-170.

<sup>3</sup> Bambang Tri Cahyono, 2009, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta: IPWI, hlm.111-112.

<sup>4</sup> Stephen P. Robbins, 2016, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, hlm. 119.

perusahaan menginginkan karyawannya berkinerja dengan maksimal seperti yang sudah ditargetkan perusahaan, maka perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya supaya mereka bersedia dan rela mengeluarkan segala kemampuannya untuk menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan terkait. Permasalahan dalam memotivasi karyawan memang menjadi permasalahan yang cukup pelik, mengingat masing-masing karyawan mempunyai keinginan, kebutuhan dan ekspektasi yang satu dengan yang lainnya pasti tidaklah sama. Sehingga jika manajemen bisa memahami dengan baik mengenai motivasi dan dapat mengatasinya secara tepat maka para karyawan akan memperlihatkan kinerja karyawan yang maksimal seperti standar yang sudah ditetapkan perusahaan.

Upaya peningkatan kinerja karyawan sangat bergantung dari banyak faktor, selain faktor yang sudah diuraikan tersebut, ada juga faktor lingkungan kerja yang dipandang juga sangat fundamental. Lingkungan kerja yang representatif mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas agar mereka mempunyai motivasi kerja dan terus untuk menaikkan kinerjanya. Kemudian lingkungan kerja yang dipandang kurang representatif akan mempunyai karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor lingkungan kerja meliputi kondisi bangunan kantor yang terdiri atas pencahayaan dalam suatu ruangan, suhu udara dalam ruangan, dan sebagainya yang bisa membuat suasana kondusif dan semangat kerja semakin meningkat sangat mempengaruhi kinerja

karyawan.<sup>5</sup> Lingkungan kerja terdiri atas deskripsi jabatan yang jelas, kewenangan yang memadai, target kerja yang jelas, model komunikasi, keharmonisan dalam hubungan kerja, promosi jabatan, dan peralatan kerja yang representatif. Lingkungan kerja yang kurang representatif akan menyebabkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan menjadi semakin menurun.<sup>6</sup> Dengan lingkungan kerja yang nyaman bisa merangsang para pekerja agar bisa menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan semaksimal mungkin, sehingga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan di perusahaan. Artinya lingkungan kerja tersebut yang bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga perusahaan akan tetap berkembang secara berkelanjutan.

Hasil observasi yang dilaksanakan peneliti di lokasi penelitian menemukan ada sejumlah permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan. Peneliti menemukan permasalahan terkait dengan minimnya peran dari pimpinan untuk memberi motivasi kepada karyawan dikarenakan jam operasional kerja yang membuat karyawan tidak sering bertemu dengan pimpinan perusahaan terkait apa yang diperlukan karyawan agar perusahaan dapat lebih semangat dan dapat membuat karyawan memaksimalkan pekerjaannya dan peneliti juga menemukan permasalahan terkait dengan lingkungan kerja di PT. Putratama Bhakti Satria

---

<sup>5</sup> Hj. Sedarmayanti, 2001, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung: PT. Bumi Aksara, hlm. 122.

<sup>6</sup> Agus Ahyari, 1986, "*Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*", Yogyakarta: BPFE, hlm. 45.

Samarinda dapat dinilai masih kurang memadai untuk dipergunakan dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja yang dipakai pada penelitian ini yakni;<sup>7</sup>

1. Suasana Kerja

Tata ruangan nampak kurang nyaman, satu gedung yang tidak begitu luas dengan diisi oleh sejumlah bagian. Hal tersebut membuat ruangan kerja tersebut dipandang kurang nyaman digunakan untuk bekerja

2. Hubungan dengan teman kerja

Dalam hubungan dengan teman kerjanya nampak cukup baik dan tercipta suasana yang hangat dan kondusif. Akan tetapi jika jam kerjanya sudah memperlihatkan pukul 08.00 ke atas, suasana kantor terlihat mulai kosong dan sepi.

3. Tersedianya fasilitas kerja.

Dalam ruangan kantor ada yang mempunyai AC dan sebagian tidak memiliki AC. Ruangan yang memiliki AC seperti ruangan project manager, staff admin, asisten project manager, supervisor command manager, supervisor administrasi, ruang rapat, dan tim respon. Sedangkan ruangan yang tidak memiliki AC seperti ruangan coordinator security area, security area, dantim, patroli security, patroli motor, dan driver. Pada kantor yang tidak dilengkapi dengan AC udaranya pun terasa panas.

---

<sup>7</sup> Alex S. Nitisemito, 2000, "*Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta : Ghalia Indonesia, hlm. 97.

PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda, yang biasa disebut dengan PT. Protecom yang berada di Jl. PM Noor No.19B Samarinda, adalah sebuah badan yang beroperasi di bidang suatu usaha, keamanan, kenyamanan, pelayanan, serta ketertiban di lingkungan hidup manusia baik personal ataupun kelompok. Dengan banyaknya karyawan yang dimiliki, maka sudah seharusnya perusahaan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan pada PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda itu sendiri supaya mendapatkan hasil yang optimal. Profesi karyawan adalah salah satu struktur pekerja yang terdapat di perusahaan, mengingat profesi sebagai karyawan di PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda sangat berperan penting dalam keamanan, kenyamanan, pelayanan, dan ketertiban di masyarakat.

Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Bagian Kantor  
Pada PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda 2023**

<b>No.</b>	<b>Jabatan Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1.	Project Manager	1
2.	Assisten Project Manager	1
3.	Supervisor Command Center	2
4.	Supervisor Administrasi	1
5.	Staff Admin	2
6.	Coordinator Security Area	2
7.	Security Area	17

8.	Dantim	6
9.	Patroli Security	6
10.	Patroli Motor	2
11.	Driver	9
Total		49

(Sumber: PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda 2023)

Tabel di atas memperlihatkan jumlah karyawan pada PT. Putratama Bhakti Satria 49 orang dengan 11 jabatan yang berbeda.

PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda bekerja sistem shift dan memiliki aturan jam kerja untuk para karyawannya. Perusahaan ini memiliki jam kerja adalah 12 jam. Perusahaan tersebut memberikan jadwal 4 hari kerja dan 2 hari libur kerja, dimana untuk masing-masing shift pagi dan malam mendapatkan 2 hari.

**Tabel 1.2 Shift dan Jam Kerja**

SHIFT	JAM MASUK	JAM KELUAR
1. Pagi	08:00 Pagi	20:00 Malam
2. Pagi	08:00 Pagi	20.00 Malam
3. Malam	20:00 Malam	08.00 Pagi
4. Malam	20:00 Malam	08.00 Pagi

(Sumber: Data Sekunder di Olah tahun 2023)

Selain lingkungan kerja, motivasi juga mempunyai peran yang cukup besar bagi para karyawan. Seorang manajer perusahaan seharusnya mampu memahami motivasi kerja, mengingat motivasi dipandang sebagai faktor pendorong mengapa seseorang bertingkah laku dan bersikap tertentu, begitupun dengan kinerja yang

dihasilkan oleh seseorang tersebut.<sup>8</sup> Seseorang karyawan dengan motivasi kerja yang besar, maka akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan. Seseorang dapat dinyatakan mempunyai motivasi kinerja yang besar, jika seorang tersebut mempunyai alasan yang kuat untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan dengan melaksanakan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan sebagaimana yang perusahaan harapkan.

Untuk menunjang penelitian ini, maka penulis menambahkan jurnal terdahulu yang mengangkat judul penelitian dengan variabel objek yang serupa sebagai acuan untuk melengkapi proposal ini, yaitu sebagai berikut:

Penelitian yang dilaksanakan Okni Livia Ningsih, Hammam Zakt, dan Wan Laura Hardilawati yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru Baru”. Hasil penelitian memperlihatkan jika secara individual motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Prasetyo et al., melakukan penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau”. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara

---

<sup>8</sup> Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2010, “*Pengantar Manajemen*”, Jakarta: Kencana, hlm. 235



simultan variabel motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan kurang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai penjelasan yang sudah diuraikan tersebut, disini peneliti berminat mengadakan penelitian yang mengangkat topik “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda”

## **B. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Terdapat banyak sekali faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, akan namun dalam penelitian ini peneliti hanya berfokus terhadap ruang lingkup lingkungan kerja serta motivasi pada kinerja karyawan di PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda.

### **2. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang sudah dijelaskan tersebut, rumusan permasalahannya yakni:

- a. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda?
- b. Apakah lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda?
- c. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sejumlah tujuan yang diharapkan oleh peneliti diantaranya yaitu untuk:

- a. Menganalisis pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan di PT. Putratama Bhakti Satria di Samarinda.
- b. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Putratama Bhakti Satria di Samarinda.
- c. Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Putratama Bhakti Satria di Samarinda.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang dilaksanakan di PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda adalah :

- a. Bagi Perusahaan, dapat digunakan oleh manajemen PT. Putratama Bhakti Satria Samarinda untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja serta motivasi kerja yang didapatkan karyawan pada kinerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti, peneliti akan mendapatkan sebuah kesempatan untuk mencoba mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang sudah didapatkan ke dalam praktik nyata yang didapatkan selama ada di bangku kuliah.
- c. Hasil penelitian ini bisa dipergunakan menjadi sebuah referensi yang bermanfaat untuk memperbanyak pengetahuan, terutama pada bidang Manajemen SDM.

1) Manfaat Teoritis

Bisa mempermudah serta memberi kemanfaatan dalam memahami serta memperbanyak khazanah ilmu pada fenomena yang muncul pada organisasi, terutama fenomena yang berhubungan dengan Manajemen SDM.

2) Manfaat Praktis

- a) Memberikan pengalaman dan pengetahuan peneliti.
- b) Memberi sumbangsih pemikiran untuk perusahaan.
- c) Menjadi bahan referensi perbandingan untuk penelitian sejenis di waktu mendatang.

