

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama dalam menjalankan segala kegiatannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan di dalam perusahaan manusia adalah salah satu unsur penting.<sup>1</sup> Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan.<sup>2</sup>

Menurut Mangkunegara, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.<sup>3</sup>

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkat

---

1Dr.Atty Tiri Juniarti, dkk., Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja, (Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada, 2021), 1.

2M. Abdul Aziz, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal" *Jurnal Multiplier* 1, No.1 (2016):100, 10 Juli, 2021, <http://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/MLT/article/view/769/648>.

3Ragil Permansari, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang." *Jurnal Management Analysis Journal* 2, No.2 (2013):2. 10 Juli, 2021, <https://doi.org/10.15294/maj.v2i2.2493>.

individu maupun kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi kepada kinerja organisasi.<sup>4</sup>

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.<sup>5</sup>

Namun demikian yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Jember, nampaknya masih terdapat banyak kondisi yang belum ideal masih ada kendala lainnya diantaranya, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa ijin, Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.<sup>6</sup>

---

4Suprihati, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen.", *Jurnal Paradigma* Vol.12, No.01 Feb-Juli (2014):95, 10 Juli, 2021, [https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=dxIAiRYAAAAJ&citation\\_for\\_view=dxIAiRYAAAAJ9yKSN-GCB0IC](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=dxIAiRYAAAAJ&citation_for_view=dxIAiRYAAAAJ9yKSN-GCB0IC).

5Hendri Sembiring, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan." *Jurakunman* 13, No.1 (2020):10, 11 Juli, 2021, <http://dx.doi.org/10.48042/jurakunman.v12i1.13>.

6Risky Nur Adha, dkk., "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember" *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol.4 No.1 (2019):47, 11 Juli, 2021, <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.

Maka dari itu untuk memotivasi kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti halnya memberikan gaji yang sesuai dengan standar tentu akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, serta mendapatkan promosi atas kesetiaan melalui kinerja yang ia hasilkan selama bergabung di perusahaan dan juga apabila seseorang karyawan berprestasi tentu mereka menginginkan prestasi yang dihargai atau diakui.<sup>7</sup>

Terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.<sup>8</sup>

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama

---

7Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." JENIUS 3, No.3 (2020):1, 13 Juli, 2022. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4869>.

8Nela Pima Rahmawanti dkk., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)." Jurnal Administrasi Bisnis 8, No.2 (2014):4, 15 Agustus, 2021, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/366>

diperusahaan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berhubungan langsung dengan karyawan.<sup>9</sup>

Menurut Lewis, Chanderson dan Nyoman Suprastha, S.Risky dkk, Dharmawan Anak Agung Ngurah Bagus, dkk, Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tapi motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sunrise Polybag Jakarta, PT. UD Pabrik Ada Plastik Surabaya, Dinas Sosial Kabupaten Jember, dan Kantor Dinas Umum Provinsi Bali Sedangkan Sedangkan Menurut Juniarti M.M, Ramya Inggit, dkk., Arianto,dkk., Dharmawan Anak Agung Ngurah Bagus, dkk, Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tapi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karunia Global Lestari, PT. Satu Visi Edukasi, dan Dinas Sosial Kabupaten Jember .

Dari hasil keenam penelitian tersebut, ada kelima penelitian menyatakan bahwa jika motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi dan semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dalam penelitian yang saya lakukan ini saya menggunakan objek kinerja yang dilakukan oleh CV. Mandiri Abadi 12 Jepara.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui mengenai apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan ini penulis mengambil judul skripsi: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mandiri Abadi 12 Jepara.”**

---

<sup>9</sup>Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 62, No.1 (2018):172, 15 Agustus, 2021, <http://administrasibisnis.Studentjournal.uib.ac.id/index.php/jab/article/view/2662>.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang dapat dianalisa sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Abadi 12 Jepara?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Abadi 12 Jepara?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Abadi 12 Jepara.

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan rumusan permasalahan di atas, Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Abadi 12 Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri Abadi 12 Jepara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mandiri 12 Jepara.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, adapun penelitiannya sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi dan memberikan manfaat untuk kalangan akademis, khususnya jurusan Manajemen Bisnis Syariah yang bisa digunakan sebagai bahan dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan selalu berprestasi didalam pekerjaannya. Menjadikan karyawan menghormati atasan, bekerja sama dengan atasan dan mempunyai loyalitas pada perusahaan.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan garis besar penyusunan proposal yang bertujuan memudahkan pemikiran dalam memahami secara keseluruhan isi dari proposal penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang digunakan untuk menyusun proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman daftar isi, daftar gambar dan daftar tabel.

### 2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari tiga bab, antara bab satu dengan yang lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, ketiga bab tersebut adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang terkait dengan judul, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis, kerangka teori ini digunakan untuk melaksanakan penelitian dan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini diuraikan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian yang berupa deskriptif responden dan deskripsi angket, serta analisis dan pembahasan data yang berupa hasil analisis data statistik yang terdiri uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis

hasil analisis data statistik dengan teori atau penelitian lain.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan terkait penelitian ini dan saran-saran untuk pihak-pihak dan lembaga terkait.

### 3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni bukubuku dan jurnal-jurnal yang digunakan sebagai sumber rujukan dalam penelitian skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.

