

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada zaman modern yang maju seperti sekarang ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Menurut Siagian (2004:2), Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting atau strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Suatu perusahaan juga dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing dari perusahaan lainnya baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang professional. Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi kelangsungan hidup perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan. Karyawan sangat berperan penting di sebuah perusahaan sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu organisasi itu sendiri.

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang baik dan memuaskan karyawan tentu membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak

semangat untuk bekerja, datang terlambat. Perilaku individu karyawan juga dapat mendorong agar lingkungan menjadi aman dan nyaman. Perilaku individu adalah sesuatu yang dikerjakan seseorang, seperti berbicara dengan manajer, mendengarkan rekan sekerja, dan sebagainya (Sofyandi dan Garniwa 2007). Perilaku individu karyawan ditempat kerja merupakan faktor utama penentu bahwa lingkungan tersebut bisa nyaman atau tidak. Perilaku individu yang baik adalah perilaku individu yang patuh terhadap peraturan sebuah perusahaan salah satunya adalah menerapkan 5R ditempat kerja dan mematuhi aturan yang sudah dilarang oleh suatu perusahaan.

Setelah lingkungan kerja itu nyaman dan perilaku individu para karyawan sudah baik ditempat kerja, maka kinerja karyawan tersebut bisa meningkat. Bernardin dan Russel (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerja tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Kinerja karyawan timbul ditentukan oleh diri mereka sendiri dalam mencapai suatu tujuan perusahaan atau sebuah organisasi. motivasi kerja merupakan hal terpenting agar mereka bisa bertahan diperusahaan, apakah itu secara fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, maupun pemenuhan diri yang diciptakan oleh teori Maslow, dan yang telah dikembangkan oleh Alderfer dalam Jhon, Robert, Michael (2007:150) menjadi kebutuhan ERG (*Exsistence, Relatedness, Growth*). Motivasi *existence* yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor makanan, udara, imbalan dan kondisi kerja. *Relatedness* (persaudaraan) tentang hubungan sosial dan interpersonal yang berarti, dan yang terakhir *Growth* atau bertumbuh yang berarti terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

PT Timur Megah Steel adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan mur dan baut di daerah driyorejo gresik. Mempunyai peraturan salah satunya menerapkan sistem 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan

Rajin) dengan adanya sistem 5R lingkungan di sekitar perusahaan di ruang kantor, area produksi, jalan dan simbol simbol tetap terjaga sampai saat ini sehingga lingkungan menjadi aman, bersih dan asri. Kinerja yang tumbuh di perusahaan juga meningkat dengan diberikan motivasi kerja terhadap individu karyawan dengan melaksanakan kegiatan *ghatering* yang diselenggarakan setiap tahunnya oleh pihak personalia dan diikuti oleh semua karyawan PT Timur Megah Steel. Kegiatan *Ghatering* Karyawan bertujuan untuk menumbuhkan motivasi kerja karyawan dengan seperti itu kinerja karyawan bisa meningkat menjadi lebih baik. Selain Kegiatan *Ghatering* perusahaan juga memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja mencapai target bahkan lebih dari target bulanan yang ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA DEVISI MAINTENANCE PT TIMUR MEGAH STEEL GRESIK”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik ?
2. Apakah perilaku individu berpengaruh terhadap motivasi kerja pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik ?
4. Apakah perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik ?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik ?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik?
7. Apakah Perilaku Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku individu terhadap motivasi kerja pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik.
4. Untuk mengetahui perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik.
5. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik.
6. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik.
7. Untuk mengetahui perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada divisi maintenance PT Timur Megah Steel Gresik.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi mahasiswa lain untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan dunia manajemen sumber daya manusia.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai lingkungan kerja, perilaku individu, kinerja karyawan dan motivasi kerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

##### **3. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di PT Timur Megah Steel Gresik sehingga diharapkan Motivasi kerja karyawan di PT Timur Megah Steel Gresik dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.