

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi dunia yang fluktuasi membuat semua perusahaan harus membekali diri dengan berbagai macam metode / cara agar mampu bersaing dengan perusahaan lain baik itu perusahaan dalam negeri maupun perusahaan luar negeri demi menjaga agar tetap eksis dalam bisnis yang digelutinya. Begitu pula dengan industri alat berat, dimana gencarnya pembangunan di sektor konstruksi dan naiknya aktivitas sektor pertambangan di dalam negeri, sehingga meningkatkan permintaan kebutuhan industri alat berat di Indonesia. Infrastruktur merupakan salah satu kebutuhan yang sangat vital dalam menjalankan bisnis, jangan sampai masalah bisnis terhambat dikarenakan ada gangguan atau tidak memadainya infrastruktur. Dengan keadaan ekonomi yang serba sulit dan semakin mahalnya unit alat berat, maka sangat sedikit sekali kontraktor / pengusaha yang membeli alat berat dalam menjalankan bisnis, sebagian besar memilih untuk menyewa atau membeli dengan cara kredit / cicilan. PT. Akbarindo Jaya Sentosa (AJS) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan sewa alat berat, serta material alat berat, yang bekerja sama dengan beberapa *Dealer* besar di Jakarta, Semarang dan Surabaya, dan memiliki sistem pendanaan yang fleksibel dengan bekerja sama dengan beberapa *Leasing / Finance* terkemuka di Indonesia perihal pembiayaan pembelian unit. Lebih dari 200 kontraktor dan pengusaha telah menggunakan jasa AJS. Pendirian perusahaan memang digunakan untuk mendukung kebutuhan terhadap alat berat kepada seluruh sektor konstruksi dan pertambangan di Indonesia. Untuk itu diperlukan karyawan yang handal agar mampu meningkatkan kinerjanya tersebut,

maka hal ini tidak terlepas dari peranan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. (Dessler, 2015:4).

Seiring dengan perkembangannya yang begitu pesat sebagai perusahaan jual beli dan sewa alat berat yang cukup terkemuka di Indonesia, maka harus pula diiringi dengan pelayanan prima agar dapat memberikan pelayanan prima maka sudah menjadi keharusan AJS untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan suasana dan lingkungan yang baik tidak hanya dirasakan oleh konsumen, tetapi harus dimulai dari lingkungan kerja yang baik dengan suasana yang mendukung melalui fasilitas – fasilitas yang dapat digunakan untuk mempermudah pekerjaan. Mengingat AJS memiliki konsumen yang menguasai pasar. Fasilitas – fasilitas mulai dari alat kerja, gedung, kenyamanan, sistem, hubungan atasan dengan bawahan yang terjalin harmonis, begitu pula hubungan sesama karyawan yang serasi dan saling mendukung, dapat bekerja sama dengan baik, sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan sangat baik, dengan tujuan memberikan fasilitas dan pelayanan prima. Jika lingkungan kerja sudah mendukung maka karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan kinerja yang dapat berakibat pada tercapainya tujuan akhir perusahaan. Lingkungan kerja tidak bisa dilepas dari suasana pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik maka suasana kerja juga akan baik pula, begitu juga sebaliknya. Menurut Sedarmayanti (2016:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun kelompok. Lingkungan kerja baik itu berasal dari dalam perusahaan sendiri ataupun lingkungan kerja dari luar perusahaan, semuanya mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan serta berdampak kepada peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Untuk itu perusahaan harus mampu menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan di luar perusahaan terutama kepada masyarakat sekitar perusahaan tersebut, sehingga diharapkan masyarakat sekitar mendukung terhadap keberadaan perusahaan tersebut.

Motivasi kerja merupakan bagian dari pendorong kepada karyawan agar mau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Robbins (2015:166) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan, menyempitkan terhadap organisasi agar mencerminkan minat tunggal ika dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Motivasi dapat ditimbulkan dengan berbagai macam sebab, misalnya dengan lingkungan yang baik maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, begitu juga dengan lingkungan kerja yang buruk maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Dengan adanya bimbingan dari pimpinan terhadap bawahannya maka akan timbul motivasi kerja yang tinggi, dengan demikian motivasi kerja itu juga bagian dari tanggung jawab seorang pimpinan. Persaingan bisnis dengan kompetitor seharusnya mampu menciptakan motivasi bagi karyawan perusahaan tersebut agar tidak terlindas zaman. Menurut pendapat Mulyadi (2016:87), perilaku

karyawan dapat mencerminkan yang paling sederhana motivasi dari karyawan tersebut. Biasanya motivasi itu akan cepat habis atau berhenti manakala seorang karyawan sudah mendapatkan apa yang diinginkannya. Dengan kata lain sudah tercapai cita – citanya, tetapi motivasi tersebut akan muncul kembali lagi apabila karyawan tersebut mempunyai keinginan yang baru dan akan berusaha untuk mencapai tujuan keinginan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan bagian dari keberhasilan lingkungan kerja yang baik serta kuatnya motivasi karyawan dalam melaksanakan semua tanggung jawabnya. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan menciptakan perusahaan yang baik pula dan begitu juga dengan kinerja perusahaan yang buruk maka akan mengakibatkan hancurnya suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2016:481). Seorang karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika karyawan tersebut memiliki motivasi untuk berprestasi tinggi. Motivasi untuk berprestasi tinggi ini perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan kerja (Mulyadi, 2016:64).

Dengan alasan dan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga peneliti akan mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yang dapat kami simpulkan, adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Akbarindo Jaya Sentosa melalui motivasi kerja ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Akbarindo Jaya Sentosa.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Akbarindo Jaya Sentosa.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Akbarindo Jaya Sentosa melalui motivasi kerja.

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

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik yang berhubungan secara langsung maupun yang tidak secara langsung, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian yang dilakukan ini sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana, dengan penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi bekal dan ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja khususnya pada pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah jurnal penelitian di kampus dan dapat dijadikan sumber informasi penelitian terdahulu, untuk melakukan penelitian lanjutan.

3. Bagi perusahaan PT. Akbarindo Jaya Sentosa

Penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat pula memberikan kontribusi dan informasi terkini tentang variabel yang diteliti pada perusahaan PT. Akbarindo Jaya Sentosa. Penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan solusi terhadap permasalahan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pada perusahaan.

4. Bagi Masyarakat :

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi tentang keberadaan PT. Akbarindo Jaya Sentosa dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.