

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia, tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan, memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus

bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara dalam (Sadat et al., 2020) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Robiansyah & Sugiyono, 2020) Kinerja merupakan suatu gambaran hasil kerja yang dilakukan suatu karyawan yang dapat dilihat dari apa yang sudah dilakukan pada standar perusahaan sehingga perusahaan menetapkan ketentuan yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam kinerja pegawai dengan melihat output atau hasil yang sudah di dapatkan. Apabila kinerja yang dilakukan dengan baik akan diberi sebuah bonus, sedangkan apabila tidak sesuai yang diharapkan atasan akan melakukan evaluasi kepada karyawannya.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Bagian Produksi

No	Jenis Produk	Volume(Ton)			
		2018	2019	2020	2021
1	CPO	28.797.480	26.354.590	31.087.690	30.854.320
2	KERNEL	6.737.740	6.760.730	7.719.600	7.802.200

Sumber Data : PT. Pasaman Marama Sejahtera

Tabel 1. 2
Data Kinerja Bagian Produksi

No	Jenis Produk	Produksi (Ton)				Produktifitas (Kg/ha)			
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
1	TBS	51.996.000	40.354.160	42.817.280	40.874.560	16.555	12.857	13.698	13.201

Sumber Data : PT. Pasaman Marama Sejahtera

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas produk CPO pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan, CPO tahun 2019-2020 mengalami kenaikan pada jumlah produksinya, CPO dari tahun 2020-2021 mengalami sedikit penurunan. Pada tabel 1.1 produk KERNEL tahun 2018 sampai pada tahun 2021 terus mengalami kenaikan. Pada tabel 1.2 produk TBS dari tahun 2018 sampai pada tahun 2019 mengalami penurunan, TBS dari tahun 2019 sampai 2020 mengalami kenaikan, TBS pada tahun 2020 sampai pada tahun 2021 kembali mengalami penurun. Dari tabel 1.1 dan 1.2 dapat kita lihat kinerja karyawan masih kurang produktif dan kurang maksimal.

Semangat kerja menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Hafiz et al., 2020) Semangat kerja adalah perilaku karyawan atau kelompok kerja yang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi, akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya, serta merupakan kondisi rohaniah atau mental yang menggerakkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu semakin tinggi seseorang meyakini pekerjaannya makin tinggi pula semangat kerjanya.

Menurut Hasibuan dalam (Al Hakim et al., 2022) Semangat kerja merupakan rasa ingin, rasa bersungguh-sungguh individu dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja dengan baik, berkepemimpinan agar dapat memenuhi pencapaian kinerja secara maksimal, keinginan, serta rasa senang pada bidang kerja yang sedang ditekuni. Semangat kerja bisa dimaknai sebagai suatu kondisi maupun saat-saat pada bekerja yang dialami individu saat berada di suatu wadah yang menggambarkan perasaan bersemangat pada saat menjalankan pekerjaan serta memicu para pegawai agar melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan efisien. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan lebih semangat bekerja diperlukan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain dari faktor semangat kerja, faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Menurut (Kahpi et al., 2020) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Adha et al., 2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat

memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan kinerja karyawan.

Salain faktor semangat kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh pada kinerja adalah motivasi. Menurut (Sadat et al., 2020) Motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Menurut (Syarifuddin et al., 2021) Motivasi adalah keadaan ataupun tenaga yang mampu memberikan dorongan individu karyawan secara terarah ataupun dengan tujuan yang pasti guna menggapai target perusahaan ataupun organisasi.

Dari observasi peneliti terhadap karyawan PT. Pasaman Marama Sejahtera ada beberapa kendala karyawan terhadap lingkungan kerja, beberapa kendala nya seperti lingkungan pekerjaan yang masih memerlukan sedikit pembenahan. Beberapa ruangan yang ada masih ada terlihat kurangnya penerangan. Kemudian ada beberapa titik di tempat pekerjaan yang masih ada bau yang kurang nyaman saat melakukan aktifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya sedikit ada kebisingan.dari faktor lingkungan tersebut membuat kurangnya semangat karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaan, rendahnya motivasi kerja juga terlihat dikarenakan karyawan mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kurangnya motivasi untuk kreatifitas dalam pelaksanaan tugas, cenderung melaksanakan tugas sebatas gugur kewajiban. Dari faktor lingkungan

dan motivasi tersebut dapat membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan masih kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. PASAMAN MARAMA SEJAHTERA PT. PASAMAN MARAMA SEJAHTERA ”** yang berada di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Belum optimal nya kinerja karyawan pada PT. Pasaman Marama Sejahtera
2. Semangat kerja karyawan masih kurang optimal
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam mengoptimalkan pekerjaan
4. Beberapa ruangan di lingkungan kerja masih kurangnya pencahayaan
5. Keterampilan kerja karyawan yang belum optimal
6. Dibeberapa titik di lingkungan kerja masih kurang mendukung, seperti bau tidak sedap dan kebisingan, yang membuat kurang optimalnya kinerja karyawan
7. Motivasi bekerja yang kurang sehingga kinerja karyawan belum optimal
8. Belum optimalnya kinerja disebabkan kurangnya semangat kerja karyawan
9. Kurangnya pemberian dalam motivasi pada karyawan
10. Kurang optimal karyawan dalam bekerja disebabkan beberapa lingkungan kerja yang kurang nyaman buat karyawan bekerja

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah luas lingkup hanya meliputi faktor lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) karyawan dan semangat kerja (Z) serta kinerja karyawan (Y) PT. Pasaman Marama Sejahtera.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam permasalahan ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Pasaman Marama Sejahtera?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Di PT. Pasaman Marama Sejahtera?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di PT. Pasaman Marama Sejahtera?
4. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di PT. Pasaman Marama Sejahtera?
5. Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pasaman Marama Sejahtera?
6. Apakah Semangat Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pasaman Marama Sejahtera?

7. Apakah Semangat Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pasaman Marama Sejahtera?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Semangat kerja karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Pasaman Marama Sejahtera
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Semangat kerja sebagai variabel intervening di PT. Pasaman Marama Sejahtera
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening di PT. Pasaman Marama Sejahtera

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Perusahaan atau instansi

Penulis mengharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberi masukan bagi pihak instansi akan pentingnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai kontribusi dan bahan perbandingan serta reverensi bagi peneliti di masa yang akan datang yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.