

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki kedudukan dan posisi yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya berkaitan dengan karyawan, karyawan adalah sumber daya yang paling penting dan berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Karyawan atau pegawai memiliki peranan penting dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu organisasi, di dalam suatu organisasi karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja dan mobilitas yang tinggi, karena prestasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan dan tergantung oleh kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu para karyawan ataupun pegawai itu sendiri. Oleh karena itu dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki pengaruh yang sangat erat, karena kedua aspek tersebut sama-sama saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas, serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan dia bekerja dan bertahan dalam suatu pekerjaan. Dan bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan mendapat motivasi untuk menjadi karyawan yang lebih baik lagi. Motivasi ini menyebabkan prestasi kerja terutama meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi dalam dirinya. Angel Kaawoan, & Febi K. Kolibu, (2017). Kebutuhan tersebut mulai dari kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi seperti kebutuhan fisiologis, aman dan nyaman, sosial/ cinta, penghargaan dan aktualisasi diri (Angel Kaawoan, & Febi K. Kolibu, 2017)

Teamwork menurut Gede et al., (2021) menegaskan kalau premis mayor dalam suatu tim adalah setiap orang dalam tim kerja harus berfungsi sebagai pemain yang kooperatif dan produktif untuk tercapainya hasil yang diinginkan.

Teamwork berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terhadap Kinerja Karyawan menurut Marpung (2014), perihal ini didasari sebab *teamwork* tidak lepas Kerjasama dari karyawan yang terdapat buat bekerja serta *teamwork* karyawan ialah sesuatu falsafah yang didasari oleh pemikiran hidup selaku nilai-nilai yang jadi watak manusia.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja adalah faktor penting dan besar pengaruhnya terhadap perusahaan maupun karyawannya, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja diperusahaan tersebut.

Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, menurut Panjaitan, (2017) mengartikan *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya *internal stakeholders* adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka.

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Moehariono, (2014) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu di antaranya motivasi kerja, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik. Penilaian kinerja karyawan merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam

mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan standar operasional prosedur yang harus di sesuaikan oleh karyawan.

PT. Faradi Pesona Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang perdagangan besar pakaian (Fashion). Perusahaan tersebut memiliki target menjual 10.000 pcs produknya dalam waktu satu bulan, dimana setiap kegiatan yang pekerja lakukan tentunya memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berbeda-beda. PT. Faradi Pesona Indonesia yang sebagian besar karyawannya yang bergerak di bidang produksi pakaian, design grafis, fashion designer, serta team digital marketing. Dan juga pekerja mempunyai jam operasi untuk bekerja yaitu pada pukul 08.30 s/d 17.30 WIB.

Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Faradi Pesona Indonesia nampaknya masih ada kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada seperti karyawan yang tidak berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungannya, serta karyawan yang tidak menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Berikut data *Output* capaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021 PT. Faradi Pesona Indonesia.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Faradi Pesona Indonesia

No.	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Kuantitas Kerja	100%	85%	60%	65%
2	Kualitas	100%	70%	60%	62%
3	Disiplin Kerja	100%	75%	55%	60%
4	Efesiensi	100%	70%	60%	62%
5	Inisiatif Kemampuan	100%	80%	70%	70%
RATA-RATA		100%	76%	61%	64%

Sumber : HR Development PT Faradi Pesona Indonesia, 2022 (data sudah diolah)

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja karyawan PT. Faradi Pesona Indonesia menghadapi fluktuasi dari tahun ke tahun serta masih dibawah sasaran yang telah ditentukan. Pada tahun 2019 realisasi kinerja karyawan sebesar 70%, pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan menurun sebesar 61%, sebaliknya di tahun 2021 realisasi kinerja karyawan sebesar 63%. Sehingga bisa dilihat bahwa evaluasi kinerja karyawan dalam 3 tahun terakhir masih di bawah standar sasaran perusahaan. Manajemen perusahaan berupaya mencari pemecahan

dalam tingkatan kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan penelitian ini juga karena ada hasil jurnal dari beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa variabel tersebut tidak signifikan seperti keterangan dibawah ini.

Pada penelitian Hidayat, (2018) dijelaskan bahwa *teamwork* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap semua karyawan pada PT. Dunia Barusa Cabang Banda Aceh sebanyak 170 orang.

Pada penelitian Jufrizen, (2018) dijelaskan bahwa motivasi kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Pada penelitian Adha et al., (2019) dijelaskan kalau motivasi kerja tidak mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Riset ini dicoba terhadap seluruh karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sebanyak 32 orang.

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan diperlukan Motivasi Kerja, *Teamwork*, dan Lingkungan Kerja Fisik yang dapat mendorong karyawan meningkatkan Kinerja Karyawan

Dengan demikian bersumber latar belakang, maka penulis mengangkat penelitian, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, *Teamwork*, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Faradi Pesona Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Seperti yang sudah disampaikan dalam latar belakang masalah, penelitian ini berencana meneliti pengaruh motivasi kerja, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia?
2. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia.
2. Untuk menganalisis Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia.

Dengan terlaksananya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja, *Teamwork*, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Faradi Pesona Indonesia.

2. Bagi Akademisi

Sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai motivasi kerja, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik bagi karyawan PT. Faradi Pesona Indonesia. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

3. Bagi Penulis

Untuk dapat membandingkan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah dengan melaksanakan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada Motivasi Kerja, *Teamwork*, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.