

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di industri manufaktur seperti industri rokok, kinerja karyawan sangat krusial karena proses produksi masih banyak melibatkan tenaga manusia secara langsung. Kinerja karyawan dapat diartikan sejauh mana pekerja menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan. Tenaga kerja produksi pabrik rokok bertanggung jawab atas berbagai proses manual seperti penggilingan, pengguntingan, maupun pengepakan, sehingga kontribusi mereka sangat menentukan kuantitas dan kualitas output pabrik. Peran tenaga manusia menjadi hal utama dikarenakan dalam proses produksi masih banyak menggunakan peralatan manual. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan akan langsung berdampak pada produktivitas pabrik, pemenuhan target produksi, dan daya saing perusahaan di pasar rokok yang sangat kompetitif.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan loyal terhadap perusahaan. Namun, realita di lapangan sering menunjukkan adanya fluktuasi motivasi yang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti sistem penghargaan, jenjang karir, kepuasan kerja, maupun gaya kepemimpinan. Sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik merupakan sesuatu yang *invisible* (tak terlihat) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan suatu nilai dari serangkaian proses yang dilakukan baik itu internal maupun eksternal yang menimbulkan sikap aktif dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Setiap karyawan pasti akan menantikan suatu timbal balik berbentuk penghargaan atau *reward* sesuai dengan pekerjaan dan jabatannya namun tidak sedikit perusahaan besar yang hanya mementingkan keuntungan perusahaan saja tanpa memperdulikan karyawannya, hal ini sangat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan sehingga motivasi karyawan akan berkurang. Karena motivasi kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2016:135) menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat bekerja, serta cara melakukan pekerjaannya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Hasibuan (2016:105), lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa rileks dan tenang sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga perusahaan harus sebisa mungkin menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan tata letak ruang, serta aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan dan kepemimpinan atasan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan stres, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan.

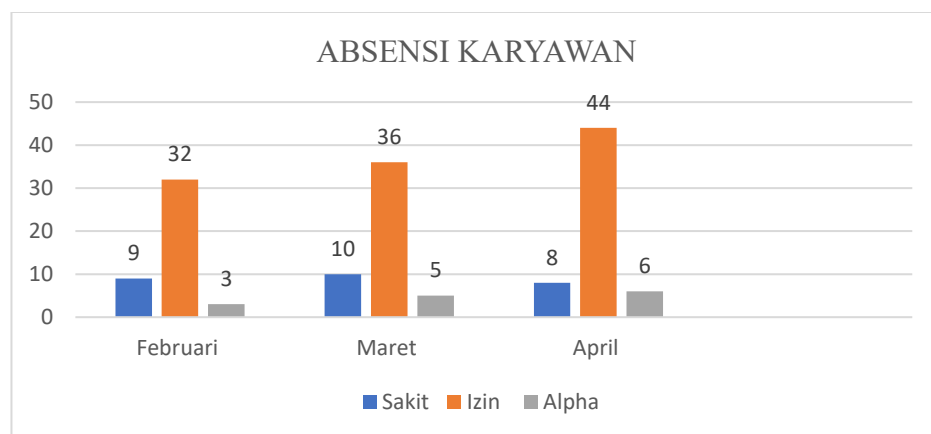
PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur khususnya pengolahan tembakau yang selanjutnya akan dipasarkan oleh PR JAYA MAKMUR ABADI PUSAT yang berlokasi di JL.Ketanen, No. 27 Kepanjen Malang. Bahan baku yang diolah oleh cabang Blitar didatangkan langsung dari pusat dan siap giling. Pabrik ini memproduksi rokok dengan merk “Harmoni”. Untuk area pemasarannya sendiri, saat ini belum ditemukan di wilayah Blitar dan sekitarnya.

Kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus diperhatikan serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil antara produktivitas kerja karyawan atau hasil kerja yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua pihak dengan baik.

Apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik dan yang dibutuhkan perusahaan maka akan berakibat tidak akan mencapai target yang sudah ditetapkan dan akan merugikan perusahaan tersebut. Tentunya setiap perusahaan ingin setiap karyawannya mampu bekerja secara optimal dan memiliki kinerja di atas rata-rata dengan kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman yang cukup. Oleh karena itu, seleksi dan juga pelatihan rutin untuk karyawan sangat diperlukan demi tercapainya target perusahaan yang memuaskan.

Salah satu indikator yang dapat merefleksikan tingkat motivasi dan kenyamanan kerja adalah tingkat kehadiran karyawan. Berdasarkan data absensi bagian produksi pada PR Jaya Makmur Abadi Cabang Blitar selama tiga bulan (Februari-April 2025), terlihat adanya fluktuasi kehadiran karyawan. Grafik dibawah ini menunjukkan kehadiran karyawan bagian produksi :

Gambar 1.1
Absensi Karyawan



Sumber: Data Sekunder PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR 2025

Data absensi di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih cenderung rendah. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi atau ketidaknyamanan lingkungan kerja yang perlu ditelusuri lebih lanjut agar tidak menurunkan kinerja karyawan bagian produksi.

Mendukung data absensi karyawan di atas, penelitian oleh Rosyikhuddin (2024) di PT Bokor Mas Mojokerto juga menjelaskan bahwa memang terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Data tersebut menunjukkan adanya pengaruh kuat baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja pada peningkatan kinerja karyawan produksi di industri rokok

Masih rendahnya kinerja karyawan bagian produksi pada PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian khusus. Jika tidak ditangani dengan tepat hal tersebut bisa menjadi masalah yang sangat serius bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirancang suatu masalah dalam rumusan penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup pembahasan agar lebih terfokus dan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan bagian produksi di Pabrik Rokok PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR.
2. Variabel yang diteliti terdiri dari:
 - a. Motivasi kerja (variabel independen/X1)
 - b. Lingkungan kerja (variabel independen/X2)
 - c. Kinerja karyawan (variabel dependen/Y)
3. Aspek motivasi kerja dibatasi pada: kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan rasa aman, kesempatan berkembang, kepuasan terhadap insentif/gaji, dan aktualisasi diri.
4. Aspek lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik (kondisi tempat kerja dan fasilitas kerja) dan non-fisik (hubungan sosial di tempat kerja dan suasana kerja).
5. Kinerja karyawan diukur berdasarkan produktivitas dan kualitas kerja.
6. Data dikumpulkan dengan metode survei menggunakan kuesioner berskala Likert.
7. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu Februari – April 2025.

1.4 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Adapun tujuan penelitian

ini, yaitu:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR JAYA MAKMUR ABADI CABANG BLITAR.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya referensi akademik dan memperkuat teori-teori yang sudah ada.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Manajemen Pabrik Rokok

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan rekomendasi kepada pihak manajemen pabrik rokok dalam upaya meningkatkan

motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam mendukung produktivitas, kenyamanan, dan kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa dengan ruang lingkup atau variabel yang lebih luas.