

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan. Menurut Ferawati (2017) Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan guna mencapai fungsi dan tujuan perusahaan. Menurut Pratami dkk (2018) tercapainya suatu tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan karena karyawan pemeran utama dalam pencapaian dan hasil bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila memiliki pengalaman dan pengetahuan tinggi supaya dapat mengelola perusahaan semaksimal mungkin (Bukhari dan Pasaribu,2019). (Pratami dkk,2018) kinerja yang rendah akan berpengaruh terhadap perusahaan dan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak maksimal.

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu yang berhubungan dengan nilai atau standar dalam suatu perusahaan tempat individu bekerja Umam (Kristanti dan Pangastuti,2019). Kinerja merupakan usaha yang dikeluarkan secara maksimal oleh para pekerja dalam rangka menggapai prestasi yang memuaskan (Akbar, 2018). Menurut (Lestary dan Harmon) faktor kinerja karyawan terdiri dari dalam dan luar dirinya. Faktor dari dalam dirinya adalah pengetahuan, kompetensi, kepribadian dan motivasi kerja.faktor dari luar dirinya adalah hubungan atara para karyawan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Observasi yang dilakukan di PT wahana Ottomitra Multiartha mengalami penurunan kinerja yang signifikan dikarenakan wabah pandemi Covid-19 mengakibatkan penyaluran kredit multiguna barang maupun jasa mengalami penurunan yang signifikan. PT Wahana Ottomitra Multiartha menutup sementara 40 kantor layanan atau kantor selain kantor cabang akibat dampak pandemi Covid-19

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan kinerja karyawan menurun disebabkan karena kurangnya motivasi kerja yang didapatkan karyawan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi yang tinggi agar dapat terwujud kinerja yang optimal. Menurut (Fachrezi dan Khair,2020) motivasi merupakan penggerak atau dorongan bagi pekerja agar bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang tertinggi sesuai dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhannya dan dapat mencapai tujuan perusahaan (Farisi dkk, 2020).

Motivasi mempunyai dua macam yaitu *intrinsic* dan *extrinsic*, *intrinsic* adalah faktor yang timbul dari dalam diri karyawan tersebut sedangkan *extrinsic* adalah hal-hal yang akan dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya (Theodora,2015). Menurut (Fachrezi dan Khair,2020) jika karyawan kebutuhannya terpenuhi akan menunjukkan rasa semangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi akan merasa malas-malasan untuk menjalankan pekerjaannya. Kebutuhan dapat diartikan baik kebutuhan makan atau minum, kebutuhan sandang,kebutuhan tempat tinggal,kebutuhan penghargaan, kebutuhan pujian maupun gaji yang cukup. Berdasarkan observasi yang dilakukan akibat pandemi Covid-19 bonus untuk karyawan diberikan secara rangkap 3 bulan sekali oleh karena itu motivasi karyawan menjadi turun dan mengakibatkan kinerja menurun.

Motivasi karyawan akan meningkat apabila di dukung dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kinerja bisa tidak maksimal apabila ruang lingkup kerja karyawan membuat tidak nyaman untuk bekerja, menurut (Lestary dan Harmon, 2017) lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik adalah suatu keadaan yang berbentuk fisik disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung seperti:

fasilitas yang tersedia disekitar kerja karyawan, kebersihan tempat kerja, keamanan. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik yaitu suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang harmonis diantara sesama karyawan atau hubungan karyawan dengan atasannya.

Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja dapat mempengaruhi para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dan perusahaan juga harus memperhatikan kondisi ruang lingkup yang ada diperusahaan baik didalam maupun diluar tempat kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa aman dan nyaman.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan tersebut, masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi akibat wabah pandemi Covid-19 yang menyebabkan intensif diberikan secara rangkap.
2. Lingkungan kerja kurang nyaman mengakibatkan karyawan kurang produktif.
3. Penjualan menurun akibat wabah pandemi Covid-19 yang mengakibatkan kinerja juga menurun.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, masalah dalam penelitian ini dapat dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha tbk Cabang Jepara.
2. Peninjauan kinerja karyawan dibatasi pada motivasi dan lingkungan kerja karyawan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disajikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha tbk Cabang Jepara?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha tbk Cabang Jepara?
3. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha tbk Cabang Jepara?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh:

1. Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha tbk Cabang Jepara?
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha tbk Cabang Jepara?
3. Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha tbk Cabang Jepara?

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan atas dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi penulis maupun pihak yang berkepentingan mengenai kinerja karyawan ditinjau dari motivasi dan lingkungan kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi karyawan**

meningkatkan wawasan mengenai kinerja karyawan ditinjau dari motivasi dan lingkungan kerja.

- b. Bagi perusahaan  
senantiasa berusaha memperhatikan kinerja yang dihadapi oleh karyawan sehingga nantinya mampu mencari solusi yang praktis dan efektif.
- c. Bagi pembaca  
sebagai acuan pengetahuan khususnya dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.
- d. Bagi peneliti  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan bermanfaat dimasa yang akan datang.