

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia kerja sekarang ini semakin pesat. Perusahaan atau perusahaan pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitasnya dalam berbagai hal. Elemen yang perlu mendapatkan perhatian adalah bagaimana mendayagunakan dan mengembangkan unsur tenaga kerja atau karyawan sehingga karyawan tersebut dapat memberikan daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya. Karyawan merupakan titik sentral dari produktivitas, itu disebabkan karna manusia (karyawan) mempunyai daya yang paling dinamis dari fakta produktivitas organisasi perusahaan.

Sebuah organisasi usaha, PT Melvar Lintasnusa, perusahaan secara umum di dirikan memiliki beberapa tujuan. Salah satu tujuan itu diantaranya adalah untuk memperoleh laba maksimum. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia.

PT. Melvar lintasnusa merupakan salah satu bidang yang bergerak di industir telekomunikasi di Provinsi Jawa Barat yang beroperasi di kota Bandung.

PT. Melvar Lintasnusa kota Bandung ini melayani masyarakat kota Bandung dalam penyediaan jasa telekomunikasi. Dalam kegiatan operasionalnya masih sering di temukan masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung itu sendiri yang disebabkan oleh berbagai faktor.

PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi. Salah satu tujuan dibentuknya PT. Melvar Lintasnusa adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan penyedia layanan internet, meliputi penyediaan, pengembangan sarana dan prasarana, serta telekomunikasi. Tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah.

PT. Melvar Lintasnusa Bandung sebagai salah satu perusahaan swasta diharapkan mampu memberikan pemasaran yang memadai. Hanya perusahaan yang memiliki keunggulan pada tingkat global yang mampu memuaskan dan memenuhi kebutuhan konsumen dan mampu menghasilkan produk yang bermutu seta *cost effective*.

Dalam rangka perusahaan mencapai pemasaran yang prima, perusahaan dihadapkan pada penentuan strategi serta meningkatkan kinerja karyawan yang akan dijadikan sebagai landasan dan kerangka untuk mewujudkan sasaran sasaran yang ditentukan oleh manajemen.

Menurut Hasibuan (2016:62) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Usaha untuk memaksimalkan laba tentu bukan sesuatu yang mudah, keinginan tersebut membutuhkan berbagai sumber daya sebagai input. Input sumber daya seperti dapat berupa *men* (manusia), *machine* (mesin-mesin), *money* (uang), *materials* (materi), *method* (cara).

Input sumber daya akan dikombinasikan dan diproses untuk menghasilkan produk berupa barang atau jasa. Selanjutnya produk ditransaksikan kepada pihak lain yang pada gilirannya dari proses transaksi tersebut perusahaan akan memperoleh laba. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia dalam kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, sudah sewajarnya bagi pemilik perusahaan untuk memandani sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan akan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan tersebut, sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.

Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan motivasi yang sesuai atas prestasi kerja yang

telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia salah satunya adalah pemberian motivasi.

Motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Sutrisno dalam Wiwik Widiyanti (2017:2) yaitu motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan adalah dengan cara mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja, mengingat manusia memiliki karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan yang lainnya, masih banyak unsur yang terdapat dalam fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Menurut Nitisemito dalam Saleleng & Soegoto, (2015:697) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Tujuan utama dari desain lingkungan kerja adalah mendesain lingkungan kerja yang produktif, kondusif, yang nyaman, menggairahkan, sehingga menjadi *spirit* dalam bekerja yang selanjutnya akan memberikan kepuasan terhadap kinerjanya sendiri bagi karyawan.

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik menurut Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan dalam Stanley (2022:2) adalah lingkungan kerja fisik berupa ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan dalam tempat kerja, material dalam tempat kerja bagi karyawan yang bekerja dan tentunya

meningkatkan kualitas karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti dalam Stanley (2022:2) adalah hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang baik dan tepat waktu, keduanya dapat menjadi salah satu sumber kinerja karyawan yang baik bagi para pekerja atau karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal tersebut akan terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung masih menggunakan Penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan negeri yang digunakan untuk menentukan kinerja karyawannya yang dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Standar – standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

| No | Kriteria | Angka |
|----|-----------|--------|
| 1 | Amat Baik | 91-100 |
| 2 | Baik | 76-90 |
| 3 | Cukup | 61-75 |
| 4 | Kurang | 51-60 |
| 5 | Buruk | < 50 |

Sumber :Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1979.

Terdapat 4 dimensi kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja pada level individu yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu serta kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Berikut ini adalah hasil dari

penilaian rata-rata kinerja karyawan di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung pada tahun 2019, 2020 dan 2021 :

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Karyawan SDM PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung Tahun 2019, 2020 dan 2021

| No | Unsur unsur | Target | Nilai Rata-rata tahun 2019 | | Nilai Rata-rata tahun 2020 | | Nilai Rata-rata tahun 2021 | |
|---------------|----------------|--------|----------------------------|-----------|----------------------------|-----------|----------------------------|-----------|
| | | | Angka | Kriteria | Angka | Kriteria | Angka | Kriteria |
| 1 | Kesetiaan | 91 | 91 | Amat Baik | 91 | Amat Baik | 91 | Amat Baik |
| 2 | Prestasi Kerja | 85 | 81 | Baik | 81 | Baik | 80 | Baik |
| 3 | Tanggung Jawab | 85 | 80 | Baik | 79 | Baik | 79 | Baik |
| 4 | Ketaatan | 85 | 80 | Baik | 81 | Baik | 85 | Baik |
| 5 | Kejujuran | 85 | 61 | Cukup | 60 | Cukup | 59 | Kurang |
| 6 | Kerjasama | 85 | 81 | Baik | 80 | Baik | 80 | Baik |
| 7 | Prakarsa | 85 | 72 | Cukup | 71 | Cukup | 61 | Cukup |
| Jumlah | | 601 | 546 | | 543 | | 535 | |

| No | Unsur unsur | Target | Nilai Rata-rata tahun 2019 | | Nilai Rata-rata tahun 2020 | | Nilai Rata-rata tahun 2021 | |
|----|------------------|--------|----------------------------|----------|----------------------------|----------|----------------------------|----------|
| | | | Angka | Kriteria | Angka | Kriteria | Angka | Kriteria |
| | Rata-Rata | 85,00 | 78,00 | | 77,57 | | 76,42 | |

Sumber : Data Sekunder SDM PT. Melvar Lintasnusa 2019-2021

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung tahun 2019 sampai 2021. Pada tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,85. Pada tahun 2020 ke 2021 mengalami penurunan sebesar 1,15. Pada beberapa indikator di tahun 2020 seperti indikator tanggung jawab turun sebesar 1,00, indikator kejujuran turun 1,00, indikator kerjasama turun sebesar 1,00, dan pada indikator prakarsa turun sebesar 4,00 dan pada tahun 2021 indikator prestasi kerja turun sebesar 1,00, indikator kejujuran turun sebesar 10,00 yang menyatakan bahwa terdapat masalah, pada kinerja karyawan indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa. Terindikasi bahwa pada tahun 2020 dan 2021 terdapat masalah pada kinerja karyawan. Penilaian kinerja dilakukan satu tahun sekali pada bulan Desember dan dinilai oleh atasan pejabat penilai yakni atasan dari karyawan struktural tersebut.

Hasil kinerja karyawan di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung yang tercantum pada tabel, ditujukan untuk kepentingan kenaikan pangkat dan peningkatan jabatan. Nilainilai yang tercantum pada tabel 1.2 dimana bahwa

kinerja karyawan mengalami permasalahan, untuk itu peneliti mencari informasi tambahan agar mendapat data yang menunjukkan masalah pada kinerja karyawan.

Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan harus menumbuhkan motivasi dari dirinya sendiri kemudian dorongan dari pimpinan yang harus bisa mengarahkan karyawannya dengan baik sebagai penunjang cara bekerja mereka. Berdasarkan indikator tersebut bahwa masalah utamanya yaitu menurunnya kinerja karyawan di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung.

Berikut ini adalah faktor-faktor yang diduga bermasalah dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Melvar Lintasnusa di Kota Bandung.

Tabel 1.3
Faktor-faktor yang diduga Bermasalah dalam Mempengaruhi Kinerja

| Variabel | Unsur yang di nilai | Frekuensi | | | | | Rata - Rata |
|---|-----------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|-------------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | |
| Gaya Kepemimpinan | Tipe direktif | 6 | 8 | 10 | 3 | 2 | 3.4 |
| | Tipe suportif | 3 | 10 | 11 | 4 | 2 | 3.3 |
| | Tipe partisipatif | 7 | 9 | 8 | 3 | 3 | 3.4 |
| | Tipe berorientasi prestasi | 6 | 10 | 9 | 4 | 1 | 3.5 |
| Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan | | | | | | | 3.4 |
| Lingkungan Kerja | Lingkungan kerja Fisik | | | | | | |
| | Keamanan | 3 | 7 | 15 | 5 | - | 3.0 |
| | Tata letak ruang | 4 | 4 | 13 | 7 | 2 | 3.0 |
| | Lingkungan Kerja non Fisik | | | | | | |
| Hubungan yang harmonis | 3 | 3 | 15 | 6 | 3 | 2.9 | |

| Variabel | Unsur yang di nilai | Frekuensi | | | | | Rata - Rata |
|--|--------------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|-------------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | |
| | Keadilan dalam bekerja | 3 | 6 | 9 | 7 | 5 | 2.8 |
| Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja | | | | | | | 2.9 |
| Kompensasi | Gaji | 3 | 7 | 11 | 9 | - | 3.1 |
| | Bonus | 5 | 6 | 9 | 5 | 4 | 3.0 |
| | Tunjangan | 4 | 12 | 8 | 4 | 2 | 3.4 |
| | Penghargaan | 8 | 10 | 5 | 4 | 3 | 3.5 |
| | Fasilitas | 5 | 10 | 7 | 4 | 4 | 3.3 |
| Skor Rata-Rata Kompensasi | | | | | | | 3.3 |
| Motivasi Kerja | Kebutuhan berprestasi | 6 | 10 | 7 | 4 | 3 | 3.4 |
| | Kebutuhan untuk berafiliasi | 2 | 7 | 12 | 5 | 4 | 2.9 |
| | Kebutuhan untuk berkuasa | 5 | 11 | 7 | 4 | 3 | 3.3 |
| | Skor Rata-Rata Motivasi Kerja | | | | | | |
| Disiplin Kerja | Frekuensi kehadiran | 4 | 11 | 8 | 7 | - | 3.4 |
| | Aturan berpakaian | 7 | 13 | 6 | 4 | - | 3.8 |
| | Tingkat laku dalam bekerja | 9 | 5 | 12 | 4 | - | 3.6 |
| | Ketaatan pada peraturan kerja | 6 | 17 | 6 | 1 | - | 3.9 |
| | Etika kerja | 8 | 9 | 9 | 3 | 1 | 3.6 |
| Skor Rata-Rata Disiplin Kerja | | | | | | | 3.6 |
| Pelatihan Kerja | Instruktur | 4 | 9 | 10 | 5 | 2 | 3.3 |
| | Peserta | 7 | 8 | 10 | 3 | 2 | 3.5 |
| | Materi | 6 | 8 | 12 | 4 | - | 3.5 |
| | Metode | 4 | 14 | 6 | 5 | - | 3.4 |
| | Tujuan | 5 | 18 | 6 | 1 | - | 3.7 |
| | Sasaran | 5 | 7 | 14 | 4 | - | 3.3 |
| Skor Rata-Rata Pelatihan Kerja | | | | | | | 3.4 |

| Variabel | Unsur yang di nilai | Frekuensi | | | | | Rata - Rata |
|-----------------------------------|---------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|-------------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | |
| Skor Rata-Rata Keseluruhan | | | | | | 3.2 | |

Sumber : Pengolahan data oleh penulis

Berdasarkan tabel Tabel 1.3 , dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan dari hasil prasurvey mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung dan yang mendapat nilai rata-rata terendah yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi . Hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun yang diakibatkan karena faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti hubungan dengan rekan kerja tidak harmonis sehingga membuat karyawan tidak betah berada di lingkungan kerja. Adapun faktor dari motivasi dalam kebutuhan berafiliasi yang dinilai masih rendah. Hal tersebutlah yang diindikasikan menjadi faktor penyebab kinerja karyawan menurun.

Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Lingkungan Kerja Karyawan PT. Melvar Lintasnusa di Kota Bandung

| Variabel | Unsur yang di nilai | Frekuensi | | | | | Rata - Rata |
|-------------------|-------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|-------------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | |
| Lingkungan | Lingkungan kerja Fisik | | | | | | |
| | Keamanan | 3 | 7 | 15 | 5 | - | 3.0 |
| | Tata letak ruang | 4 | 4 | 13 | 7 | 2 | 3.0 |

| Variabel | Unsur yang di nilai | Frekuensi | | | | | Rata - Rata |
|--|-----------------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|----------------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | |
| Kerja | Lingkungan Kerja non Fisik | | | | | | |
| | Hubungan yang harmonis | 3 | 3 | 15 | 6 | 3 | 2.9 |
| | Keadilan dalam bekerja | 3 | 6 | 9 | 7 | 5 | 2.8 |
| Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja | | | | | | | 2.9 |

Sumber: Hasil olahan kuisisioner pra survei

Dari data tabel 1.4 setelah peneliti mengolah data kuesioner dapat di lihat hasil rata-rata dari lingkungan kerja yaitu sebesar 2,9 yang berarti nilai tersebut menunjukkan kondisi kurang baik. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terdapat dua indikator yang memiliki nilai rendah di lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan yang harmonis dan keadilan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa hal ini disebabkan oleh karyawan menilai keadilan dalam bekerja dirasa kurang adil, Standar kerja karyawan PT. Melvar Lintasnusa di kota Bandung dirasa terlalu ketat sehingga membuat karyawan menjadi tertekan dalam melakukan pekerjaan serta karyawan menilai bahwa hubungan antara rekan kerja yang kurang harmonis di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung. Selain itu karyawan merasa kurangnya tingkat keamanan yang di terapkan di perusahaan, alasan keamanan terjadi karna kurangnya standar aturan tata letak barang sehingga terkadang mengalami kehilangan.

Menurut Soetjipto dalam Sihaloho & Siregar, (2019:275) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Ayu Widianingrum, (2016:2) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja variabel lain yang mempengaruhi penurunnya kinerja karyawan, yaitu motivasi. Menurut Robbins dalam M. Saleleng (2015:697) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin. Hal ini dapat

mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang dibuat. Hilangnya motivasi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Motivasi Kerja Karyawan PT. Melvar Lintasnusa Di Kota Bandung

| Variabel | Unsur yang di nilai | Frekuensi | | | | | Rata -rata |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|------------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | |
| Motivasi Kerja | Kebutuhan berprestasi | 6 | 10 | 7 | 4 | 3 | 3.4 |
| | Kebutuhan untuk berafiliasi | 2 | 7 | 12 | 5 | 4 | 2.9 |
| | Kebutuhan untuk berkuasa | 5 | 11 | 7 | 4 | 3 | 3.3 |
| Skor Rata-Rata Motivasi Kerja | | | | | | | 3.2 |

Sumber: Hasil olahan kuisisioner pra survei

Berdasarkan Tabel 1.5, setelah peneliti mengolah data kuesioner dapat di lihat hasil rata-rata dari motivasi kerja yaitu sebesar 3,2 yang berarti nilai tersebut menunjukkan kondisi yang kurang baik. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan untuk berafiliasi yang mendapatkan nilai rata-rata paling rendah yaitu 2,9. Beberapa responden yang menyatakan kurang optimal dalam bekerja yang disebabkan dimensi kebutuhan akan berafiliasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Melvar Lintasnusa di Kota Bandung dinyatakan kurang optimal. Hal ini dikarenakan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja untuk berafiliasi sehingga untuk membentuk kerjasama tim dinilai kurang maksimal. Kebutuhan untuk berafiliasi adalah pembentukan

kontak sosial yang menghasilkan sebuah hubungan atau pertalian. Seseorang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama dari pada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi. Menurut McClelland dalam Dany@all, (2015:3) menjelaskan bahwa karakter individu dengan Kebutuhan Afiliasi yang tinggi cenderung dapat menjaga hubungan sosial dengan baik, tidak bisa berada di dalam kondisi yang kompetitif, nyaman dalam norma dan harapan orang lain serta cocok dalam pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim.

Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan harus menumbuhkan motivasi dari dirinya sendiri kemudian dorongan dari pimpinan yang harus bisa mengarahkan karyawannya dengan baik sebagai penunjang cara bekerja mereka. Berdasarkan indikator tersebut bahwa masalah utamanya yaitu menurunnya kinerja karyawan di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung didalam menghadapi era globalisasi saat ini, akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi upaya tersebut harus sejalan. Lingkungan kerja dan motivasi setiap karyawan akan memberikan hasil yang efektif dalam organisasi. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas di suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja

dan didukung oleh kapasitas perusahaan yang memadai, maka tujuan perusahaan akan terwujud. Hal ini mencerminkan betapa besar pengaruh lingkungan kerja perusahaan seperti, keamanan saat bekerja, hubungan antar karyawan, dan kelancaran komunikasi, itu semua sangat berpengaruh agar tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi dan informasi yang telah didapat, terdapat permasalahan pada lingkungan kerja di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung seperti, kurangnya komunikasi di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung, antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasannya. Contohnya pemimpin tidak pernah mengetahui masalah apa yang sedang dihadapi oleh karyawannya baik secara pribadi maupun pekerjaan, serta kurangnya kepedulian sesama karyawan. ini terbukti dengan adanya tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan karyawan kurang merasakan komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman kerja ataupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja sebagai faktor pendorong yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan semakin baik apabila komunikasi setiap karyawannya pun baik. Apabila lingkungannya kurang baik maka kinerja yang dihasilkannya pun kurang baik juga, tidak hanya lingkungan saja yang menjadi penentu kinerja baik.

Adapun motivasi kepada karyawan yang mana mengakibatkan pula kinerja karyawan baik atau kurang baik. Kinerja karyawan yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi karena karyawan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak

selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut akan sangat merugikan bagi organisasi maupun karyawannya sendiri.

Berdasarkan pemaparan di atas sesuai dengan masalah yang terjadi di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung yaitu menurunnya “Kinerja Karyawan”, maka judul yang diambil untuk melakukan penelitian adalah : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung.”**

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung.
4. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Melvar Lintasnusa Kota Bandung yang akan menjadi bahan penelitiannya

1.2.1. Identifikasi Masalah Penelitian

Adapun identifikasi masalah yang ada di PT. Melvar Lintasnusa Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
 - a. Masih kurang adil dalam pembagian pekerjaan
 - b. Masih kurang harmonis diantara mitra sejawat
2. Motivasi Kerja
 - a. Kurang baiknya hubungan antar karyawan dalam melakukan pekerjaan
 - b. Kurangnya tingkat kerjasama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan
 - c. Karyawan kurang memiliki motiv berkuasa
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kinerja Karyawan dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan
 - b. Kinerja Karyawan kurang sesuai harapan perusahaan

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian sesuai dengan rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja karyawan PT. Melvar Lintasnusa di kota Bandung.
2. Motivasi kerja karyawan PT. Melvar Lintasnusa di kota Bandung.
3. Kinerja karyawan PT. Melvar Lintasnusa di kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial PT. Melvar Lintasnusa di kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1. Secara Teoritis

1. Bagi peneliti, mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Melvar Lintasnusa kota Bandung serta masalah yang dihadapi dan cara menyelesaikan masalah tersebut.
2. Bagi perusahaan dan pengembangan umum lainnya, diharapkan dapat memberikan sumbangan mengenai pengetahuan secara umum mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara baik dan benar.

1.4.2. Secara Praktis

1. Menambah pengetahuan dan wawasan pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Menambah pengalaman peneliti dalam memahami berbagai aspek tentang praktek sebenarnya dalam penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Membantu untuk menyelesaikan masalah dengan memberikan solusi dan saran yang terkait dalam seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan

disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. Melvar Lintasnusa kota Bandung kearah yang lebih baik.