

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan di dunia. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan membawa perusahaan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing untuk mengikuti zaman yang ada. Oleh karena itu, diperlukan kinerja tiap individu dalam perusahaan untuk dapat memenuhi sasaran dan target yang telah ditentukan (Pusparani, 2021).

Organisasi adalah suatu wadah atau tempat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerjasama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur (Kodja et al., 2023).

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja

karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan (Kodja et al., 2023).

PT HM Sampoerna Tbk adalah salah satu perusahaan yang mengelola dan memproduksi rokok merupakan salah satu pemimpin pasar dan yang terbesar dalam industri rokok nasional. PT HM Sampoerna Tbk sebagai sebuah organisasi akan terus berkembang sesuai dengan evolusi perkembangan teknologi dan pengaruh lingkungan sekitarnya. Pekerjaan karyawan merupakan salah satu struktur kerja perusahaan, karena pekerjaan karyawan di PT HM Sampoerna Tbk memegang peranan penting dalam mengelola dan menciptakan target hasil perusahaan (Yusnita, 2021).

Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan PT HM Sampoerna Tbk se-DKI Jakarta

No.	Kantor Cabang	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Jakarta Barat	96
2.	Jakarta Selatan	115
3.	Jakarta Pusat	83
4.	Jakarta Timur	61
5.	Jakarta Utara	30
Total		385

Sumber: PT HM Sampoerna Tbk (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta sebanyak 385 orang dengan 5 Kantor cabang yang berbeda. Adanya partisipasi secara langsung dan teratur mengakibatkan terjadinya pelaksanaan pekerjaan yaitu kinerja guna mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian

hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional (Gunawan, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada bapak Mey Suhendar pada tanggal 5 Januari 2024, masalah yang terjadi terkait kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta yaitu: (a) masih terdapatnya karyawan yang tidak disiplin. Karyawan yang tidak disiplin dilihat dari sering datang kerja terlambat, bahkan ada karyawan yang sampai memalsukan data kehadirannya. (b) menurunnya produktivitas. Turunnya produktivitas bisa dilihat dari beban kerja yang terlalu berat diberikan kepada karyawan yang menyebabkan karyawan merasa kelelahan dalam bekerja, sehingga menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Terdapat juga permasalahan yang ada pada PT HM Sampoerna Tbk yang telah dievaluasi secara periodik oleh Departemen Etika dan Kepatuhan dan Bisnis dengan proses penilaian risiko kepatuhan yang dilakukan setahun sekali.

Dilihat dari laporan tahunan PT HM Sampoerna Tbk tahun 2020. Departemen Etika dan Kepatuhan Sampoerna menerima 29 laporan baik yang sehubungan dengan kasus kepatuhan dan non-kepatuhan (tidak termasuk 41 laporan pelanggaran atas pencurian dan penipuan yang tidak material yang diinvestigasi oleh tim Kepatuhan Komersial tanpa melibatkan Departemen Etika dan Kepatuhan). Dari 29 laporan tersebut, 13 laporan memiliki bukti yang cukup bagi Perseroan untuk memberi sanksi kepada karyawan bersangkutan. Sepanjang tahun 2020, Perseroan telah memberikan sanksi kepada 74 karyawan

dalam bentuk peringatan lisan, surat teguran, surat peringatan formal, sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Laporan ini memberikan gambaran bahwa adanya karyawan yang kurang patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam bekerja (PT HM Sampoerna Tbk, 2020).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Oktavia & Fernos, 2023)

Masalah yang terjadi pada kinerja karyawan PT HM Sampoerna Tbk tentunya juga berkaitan dengan faktor lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada bapak Sona pada tanggal 5 Januari 2024, permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja di PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta yaitu: (a) tata ruang kurang nyaman karena tidak ada sekat antar divisi satu dengan yang lainnya sehingga segala percakapan antar pegawai mudah terdengar, (b) suhu ruangan yang panas. Tingginya temperatur ini membuat karyawan cepat merasa gerah dan capai.

Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Adanya lingkungan kerja yang nyaman

yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja (Prasetyo, 2023). Sehingga dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja lebih produktif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, dimana kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi (Hartinah et al., 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada bapak Ivan Cahyadi pada tanggal 5 Januari 2024, masalah yang terjadi terkait motivasi kerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta yaitu: (a) Kurangnya komunikasi. Komunikasi sering menjadi faktor menurunnya motivasi kerja biasanya disebabkan oleh atasan yang sudah beda jauh generasinya dengan pekerja. (b) Kurangnya fleksibilitas di tempat kerja. Tempat kerja yang kaku tidak cocok bagi para pekerja generasi yang lebih muda, hal ini menyebabkan mereka hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas saja. Tidak peduli hasilnya baik atau tidak karena banyaknya keterbatasan dalam bergerak. Sehingga dari masalah yang terjadi, perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Urgensi penelitian ini mengangkat sebuah permasalahan terkait lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah pemilihan lokasi yaitu perusahaan besar yang bergerak dibidang industri rokok nasional tentunya memiliki jumlah karyawan yang luas dan

tekanan kerja yang tinggi. Objek penelitian yang dipilih peneliti berdasarkan survei dan pertimbangan dalam menjabarkan permasalahan dalam perusahaan tersebut.

Penentuan variabel juga didukung adanya *research gap* pada penelitian yang dilakukan sebelumnya. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Heri Supriyanto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia Putri & Syarif (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Perbedaan hasil penelitian juga terdapat pada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Awwali & Sarpan (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan membantu pembaca dalam memahami lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan dan memberikan motivasi kepada karyawan PT. HM Sampoerna Tbk di DKI Jakarta agar tujuan organisasi dapat tercapai.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

