

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi saat ini semakin kuat. Sehingga suatu perusahaan harus bisa mempunyai suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang sangat tinggi, agar dapat bertahan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia melekat pada setiap perusahaan salah satunya sebagai salah satu faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang penting, karena setiap instansi pemerintah dituntut bekerja lebih cepat, efektif serta harus efisien. Oleh karena itu untuk ketertiban sumber daya manusia dalam mengelola suatu organisasi perlu dilengkapi dengan kemampuan dalam pengetahuan maupun keterampilan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Ajarar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Handoko (2017:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga

kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsinya serta kegiatan nya untuk memastikan bahawa sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif serta adil bagi kepentingan individu maupun organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan lingkungan kerja yang baik, tidak terlepas dari berbagai upaya positif yang di lakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu perusahaan. Beberapa upaya dapat dilakukan suatu perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti dengan membuat kompensasi melalui pemberian penghargaan yang membuat karyawan merasa puas di suatu perusahaan untuk mengurangi adanya stress kerja pada pegawai. Sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan di suatu organisasi.

Suatu perusahaan juga perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan semata. alam usahanya dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan juga terkadang membutuhkan dan dihadapkan dengan berbagai hambatan-hambatan yang mengganggu efektifitas dan efisiensi pekerja dalam bekerja. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan mengenai hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan.

Maruli (2020:58) mendefinisikan bahwa motivasi kerja sebagai sikap yang timbul dari hasrat seseorang. Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan

munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Pratiwi (2019:97) motivasi kerja seperangkat kekuatan energi yang berasal dari dalam dan luar individu. Setiap orang memiliki motivasi yang muncul dari diri sendiri secara sadar dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam mencapai tujuan.

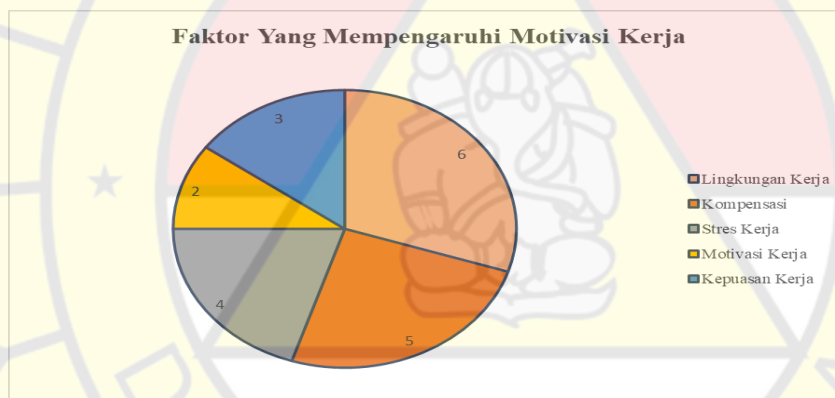
Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan dengan adanya kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, berdasarkan hal tersebut sangat penting untuk disadari adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan memberi dorongan seperti motivasi kepada bawahan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebutuhannya dan sesuai dengan arahan. Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Yantika, Herlambang, & Rozzaid (2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis terhadap seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi tingkat usaha dan tingkat kegiatan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Individu-individu yang memiliki motivasi akan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan. Oleh sebab itu, tantangan suatu perusahaan bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja dimana motivasi karyawan dapat disalurkan ke arah yang baik dan benar pada intensitas yang sesuai serta berkesinambungan selama beberapa waktu. Sehingga pada motivasi kerja dari seorang karyawan terdapat stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Pada umumnya stress merupakan kondisi yang negatif. Namun stress dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik. Menurut Munandar (2018:51) menyatakan bahwa semakin tinggi dorongan untuk menjadi berprestasi, maka stress yang muncul akan semakin tinggi bersamaan dengan semakin tingginya produktivitas dan efisiensinya. Stress juga dapat mempunyai efek yang negatif jika karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah yang muncul atau tidak mampu menghadapi tekanan yang melebihi kemampuannya. Stress biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang disbanding apa penyebab stress itu sendiri. Stress positif dalam kepuasan kerja dapat terjadi karena dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stress menjadi keadaan yang konstruktif.

Perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan di PT. Tiga Bintang Timur berpikiran untuk mendapatkan motivasi kerja selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Tiga Bintang Timur berupa Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengemangan Karir. Kuesioner pra survey ini diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :

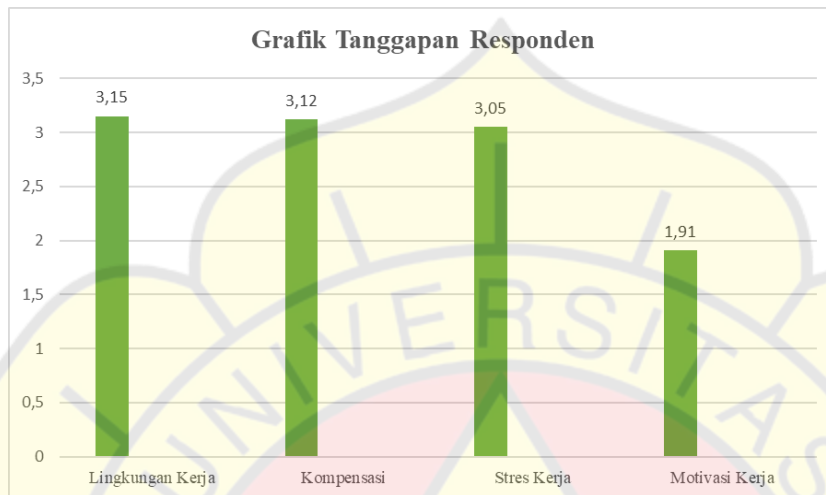


Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

### **Gambar 1. 1 Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi Motivasi Kerja di PT. Tiga Bintang Timur adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Tiga Bintang Timur. Mengenai pengukuran Motivasi Kerja dengan variabel yang diteliti adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres

Kerja terhadap 20 pegawai sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan pada Tabel 1.2 yaitu sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis 2023

**Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan Tabel 3.4, maka interpretasi nilai Lingkungan Kerja sebanyak 3,15 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan baik, selanjutnya interpretasi nilai kompensasi sebanyak 3,12 maka artinya keseluruhan responden setuju bahwa kompensasi tinggi, selanjutnya interpretasi nilai stres kerja 3,05 maka artinya keseluruhan responden setuju bahwa stres kerja tinggi, dan yang terakhir ada interpretasi nilai motivasi kerja sebanyak 1,90 yang artinya motivasi kerja pada PT. Tiga Bintang Timur rendah.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan diatas, penulis berminat menjalankan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Tiga Bintang Timur**”

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang di berikan PT. Tiga Bintang Timur baik, namun motivasi nya rendah.
2. Kompensasi yang di berikan PT. Tiga Bintang Timur sudah tinggi, namun motivasi kerja rendah.
3. Stres kerja yang dialami para pegawai PT. Tiga Bintang Timur tinggi, namun motivasi kerja rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelirian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, dan motivasi kerja.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian perumusan masalah pokok penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja PT. Tiga Bintang Timur ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. Tiga Bintang Timur?

3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. Tiga Bintang Timur?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. Tiga Bintang Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja” adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tiga Bintang Timur?
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tiga Bintang Timur?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tiga Bintang Timur?
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tiga Bintang Timur?

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dituliskan diatas, terdapat dua manfaat yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut :



## 1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap motivasi kerja yang ada di perusahaan PT. Tiga Bintang Timur dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta reputasi yang baik.

### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tiga Bintang Timur serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman dan pengetahuan.