

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat dan perusahaan-perusahaan di seluruh dunia dituntut dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Salah satu aspek yang menjadi perhatian utama adalah sumber daya manusia (SDM), yang menjadi kunci utama bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. (Julianty, Dewi and Furnamasari, 2022)

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada kekuatan finansialnya, namun pada kemampuan dalam mengelola dan memotivasi karyawannya. Ketika perusahaan mampu mensejahterakan karyawannya, mereka akan lebih berkomitmen dan memiliki loyalitas tinggi, yang pada akhirnya akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan itu sendiri (Azis, Eldianson and Tampubolon, 2022).

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang terpenting dalam sistem perusahaan dimana karyawan memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada perusahaan (Yuwono *et al.*, 2023). Namun, di Indonesia masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan aspek-aspek tersebut sehingga berimbas pada rendahnya kinerja karyawan serta munculnya berbagai permasalahan ketenagakerjaan, seperti aksi demonstrasi terkait kesejahteraan, kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai, serta minimnya motivasi karyawan.

Salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih termotivasi, memiliki loyalitas yang tinggi, dan mampu bekerja dengan efisiensi yang optimal (Hidayat and Sungkono, 2023). Namun, kesejahteraan ini sering kali terabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketika kesejahteraan karyawan diperhatikan, mereka cenderung akan memiliki loyalitas tinggi dan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Begitu sebaliknya, apabila kesejahteraan yang diperoleh terabaikan maka dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat *turnover* serta menurunkan produktivitas perusahaan.

Selain kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta dilengkapi dengan fasilitas yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti ruang kerja yang bising, ventilasi yang tidak memadai, pencahayaan yang kurang baik, serta fasilitas yang tidak terawat dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas karyawan. Di beberapa perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung sering kali menjadi pemicu utama menurunnya semangat kerja dan meningkatnya tingkat absensi karyawan. Sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan

kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Sihaloho and Siregar, 2019)

Menurut (Halizah, Wisudaningsih and Aqidah, 2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Dari hal ini dapat kita simpulkan bahwa tidak hanya pendidikan dan pelatihan saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan tempat bekerja pun menjadi salah satu faktor penentu dari peningkatan kinerja karyawan. Membahas tentang lingkungan kerja, berarti kita tidak hanya membahas hal – hal yang berhubungan dengan perlengkapan atau peralatan yang terdapat di dalam perusahaan saja, akan tetapi kita juga akan membahas tentang hubungan yang terjalin antar sesama “penghuni” dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini dapat disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Rasa nyaman karyawan akan muncul ketika perusahaan mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan (Asmini and Masyadi, 2022)

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah motivasi karyawan. Motivasi diartikan sebagai daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tindaktanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Seorang manajer atau seorang pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu

menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Asmini and Masyadi, 2022).

Menurut (Asmini and Haerani, 2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja karyawan disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bekerja dengan baik di perusahaan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Putrianti, (2014) memiliki hasil dimana variable motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan yang bekerja dengan baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan berkembang lebih pesat. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, maka produktivitas dan efektivitas perusahaan bisa menurun (Silaen *et al.*, 2021). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diberikan. Karyawan yang

merasa nyaman di tempat kerja dan mendapatkan apresiasi atas usahanya cenderung lebih bersemangat dan bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung atau tidak ada penghargaan atas kerja keras mereka, maka semangat kerja bisa menurun (Hartini *et al.*, 2021).

PT. Indospring Gresik merupakan bagian dari Indoprime Group Company yang menjadi produsen pegas otomotif terbesar di Asia, PT. Indospring, Tbk berbentuk perseroan yang memproduksi pegas untuk kendaraan, baik pegas daun (leaf spring) maupun pegas keong (coil spring) yang diproduksi dengan proses dingin dan panas, dengan lisensi dari Mitsubishi Steel Manufacturing, Jepang. (PT. Indospring Tbk) PT. Indospring Tbk berlokasi di Gresik, didirikan berdasarkan Akta Notaris No.10 tanggal 5 Mei 1978 dari Notaris Stefanus Sindunatha, S.H. Status Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDM). Akta pendirian tersebut disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. YA.5/324/1 pada tanggal 11 Maret 1980, dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 17 tanggal 2 September 1980, Tambahan No. 674 tahun 1980. (Al'Asqolaini, Khasanah and Zainab, 2022)

Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini, salah satunya adalah masalah kesejahteraan karyawan di PT. Indospring, Tbk Plant 2 Gresik, masih banyak karyawan yang merasa tidak puas akan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan, para pekerja juga tidak memiliki kepastian akan jabatan di perusahaan. Permasalahan lain ditemukan pada lingkungan kerja fisik yang terjadi di PT. INDOSPRING, Tbk Plant 2 Gresik yaitu kondisi

lingkungan kerja yang kurang efektif yang dilihat dari kerusakan fasilitas yang tidak segera diperbaiki. Selain itu ruangan yang tidak kedap suara membuat suara mesin-mesin menjadi sangat bising dan mengganggu karyawan disekitarnya. Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada menurunnya produktivitas kerja atas ketidakpuasan dari pihak perusahaan.

Selanjutnya terdapat fenomena motivasi yang terjadi pada PT. INDOSPRING, Tbk Plant 2 Gresik adalah motivasi kerja karyawan terbilang rendah, hal tersebut tercermin dari sedikitnya tingkat tanggungjawab dalam menjalankan pekerjaannya. Padahal PT. INDOSPRING, Tbk Plant 2 Gresik memotivasi karyawannya dengan cara menerapkan pemberian bonus berupa fee dari hasil penjualan produk yang mencapai target yang berhasil dilakukan karyawan. Sehingga motivasi kerja bagi karyawan adalah salah satu langkah awal perusahaan dalam membangun kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tidak terciptanya lingkungan kerja dan motivasi karyawan yang optimal dapat menurunkan kesejahteraan karyawan, karyawan akan merasa tidak optimal dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga produktivitas perusahaan akan menurun dan tidak berjalan sesuai dengan harapan perusahaan. Perusahaan di Indonesia saat ini masih banyak yang tidak memperhatikan ketiga poin tersebut sehingga banyak sekali kinerja karyawan yang dirasa kurang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai “pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indospring Tbk, Plant 2 Gresik”. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti dapat menuliskan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
- 1.2.2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
- 1.2.3 Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
- 1.2.4 Apakah besar pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memastikan penelitian tetap fokus dan terarah, berikut adalah batasan penelitian yang diterapkan:

- 1.3.1 Penelitian ini hanya membatasi variabel yang diteliti pada Variabel independen: Kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan, kemudian Variabel dependen: Kinerja karyawan.
- 1.3.2 Penelitian ini hanya fokus pada pengaruh kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, tanpa membahas faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan.
- 1.3.3 Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Indospring Tbk, Plant 2 Gresik Divisi Assembling, dengan fokus pada persepsi mereka terhadap kesejahteraan, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari penyusunan rumusan masalah diatas, maka peneliti dapat menuliskan tujuan dari penelitian, sebagai berikut:

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.4.3 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.4.4 Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan, Motivasi kerja, dan lingkungan kerja, tersebut secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan tentang pengaruh kesejahteraan karyawan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Dapat menjadi dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang permasalahan yang terkait.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja karyawan, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang

b. Bagi Program Studi

Penelitian ini diharapkan menambah referensi dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan oleh kepala program studi akuntansi dalam proses pembelajaran.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan ilmu dan penelitian baru, sehingga penelitian ini dapat disempurnakan dengan memberikan variabel-variabel baru. Sehingga penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada penelitian-penelitian selanjutnya.