

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Ketatnya persaingan di dunia kerja menuntut setiap perusahaan untuk terus mendorong peningkatan kinerja karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan dan menghasilkan keuntungan untuk mewujudkan target yang selaras dengan visi dan misi organisasi, dibutuhkan semangat kerja, dedikasi, serta kinerja optimal dari seluruh pekerja dan tim manajemen. Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan ini adalah PT Lorong Kawula Muda, yang bergerak di bidang jasa kreatif dan *event organizing*. Perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada kliennya, namun dalam beberapa waktu terakhir, terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan yang perlu diteliti lebih lanjut.

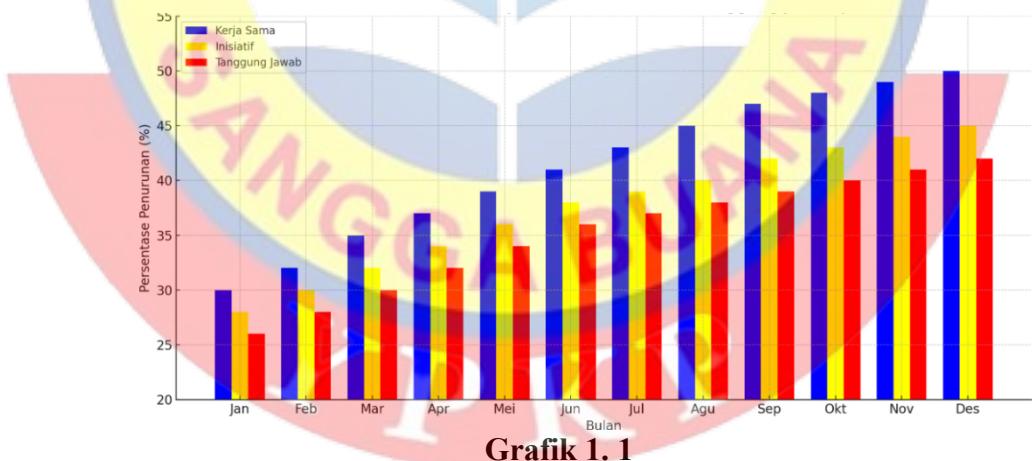
Menurut Aulia & Resawati, (2023:12), manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengelola dan mengatur tenaga kerja guna mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat bersaing secara sehat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fitria Lilyana, (2023:1), SDM yang berkualitas adalah individu yang memiliki keahlian, keterampilan, wawasan, serta sikap professional dalam menjalankan pekerjaannya, untuk mendukung hal tersebut, Perusahaan menyediakan berbagai program pelatihan di berbagai bidang. Karyawan yang memiliki motivasi, kemampuan, kinerja, dan integritas tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif. Peningkatan kualitas SDM

dapat dicapai dengan mengoptimalkan efisiensi perusahaan serta mendorong kinerja karyawan secara maksimal.

PT. Lorong Kawula Muda adalah perusahaan yang menyediakan ruang usaha bagi pelaku UMKM. Mereka menyewakan kios untuk berbagai sektor seperti makanan dan minuman (*FnB*), *fashion*, dan produk kreatif lainnya. Tujuan utama perusahaan adalah membantu pertumbuhan UMKM dengan menyediakan tempat usaha yang nyaman, strategis, dan terjangkau.

Dalam operasionalnya, PT. Lorong Kawula Muda sangat bergantung pada karyawan. Para karyawan bertugas menangani berbagai hal penting seperti promosi, pelayanan *tenant*, pengelolaan fasilitas, hingga menjaga hubungan baik dengan para penyewa. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam menjaga kualitas layanan dan mendukung kesuksesan perusahaan.



**Grafik 1. 1**  
**Data Kinerja Karyawan pada PT. Lorong Kawula Muda**  
*Sumber : Data PT. Lorong Kawula Muda*

Diagram batang menunjukkan penurunan kinerja karyawan dalam tiga aspek utama kerja sama, inisiatif, dan tanggung jawab selama periode Januari hingga Desember 2024. Secara umum, ketiganya mengalami penurunan seiring waktu, dengan kerja sama menunjukkan penurunan paling signifikan. Aspek

kerja sama menurun dari 30% di Januari menjadi 50% di Desember, menunjukkan kemungkinan adanya masalah dalam komunikasi atau kerja tim. Inisiatif juga menunjukkan penurunan tajam, dari 28% di awal tahun menjadi 45% di akhir tahun, menandakan semakin berkurangnya tindakan proaktif dari karyawan. Tanggung jawab mengalami penurunan yang lebih stabil, dari 26% ke 42% sepanjang tahun.

Secara keseluruhan, penurunan pada ketiga aspek ini mengindikasikan adanya potensi penurunan motivasi kerja dan memburuknya kondisi lingkungan kerja. Data ini bisa menjadi dasar penting untuk meneliti hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Menurut Robbins dalam Chairunnisah et al., (2021:31), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. PT Lorong Kawula Muda dalam beberapa bulan terakhir mulai menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa indikator menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, serta menurunnya semangat kerja di antara sebagian karyawan. Hasil evaluasi internal menunjukkan bahwa dua faktor utama yang berpengaruh terhadap hal tersebut adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Novrita, (2021:2), motivasi kerja juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Abraham Maslow dalam Hizbul Muflihin, (2024:15), motivasi seseorang dalam bekerja

dipengaruhi oleh seberapa besar kebutuhan yang ingin ia capai. Artinya, jika seseorang memiliki kebutuhan yang tinggi, maka dorongan atau semangat kerjanya juga cenderung tinggi. Sebaliknya, jika kebutuhannya rendah, maka motivasinya untuk bekerja pun cenderung rendah. PT. Lorong Kawula Muda tingkat motivasi kerja karyawan menunjukkan penurunan yang signifikan. Hal ini tercermin dari karyawan merasa usahanya tidak dihargai, tidak ada timbal balik dari perusahaan dan gajih yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Pada dasarnya, jika perusahaan ingin mencapai kinerja optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bersedia muncurahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal demi menjalankan tugas pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti dalam Khaeruman et al., (2021:55), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar tempat bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Artinya, lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu kondisi fisik seperti ruang kerja, suhu, pencahayaan, ventilasi, dan peralatan kerja; serta kondisi non-fisik seperti hubungan antarpegawai, budaya kerja, sistem kerja, dan komunikasi di tempat kerja. Kedua aspek tersebut sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, semangat kerja, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mendorong kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks ini, masalah yang muncul di PT. Lorong Kawula Muda berkaitan dengan belum optimalnya kedua aspek tersebut. Secara fisik, terdapat beberapa keluhan dari karyawan

mengenai kenyamanan ruang kerja, seperti suhu ruangan yang tidak stabil, pencahayaan yang kurang memadai, serta fasilitas kerja yang terbatas. Hal ini membuat karyawan kurang fokus dan merasa cepat lelah dalam menjalankan tugas sehari-hari. Sementara itu, dari aspek non-fisik, hubungan antarpegawai dan sistem komunikasi di internal perusahaan dinilai masih kurang efektif. Beberapa karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja maupun atasan, serta kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan atau kegiatan internal.

Hal tersebut akan diperkuat oleh hasil observasi dan wawancara pra-survey yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT. Lorong Kawula Muda mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut table 1.1 hasil pra-survey penelitian terhadap kinerja karyawan PT. Lorong Kawula Muda.

**Tabel 1.1  
Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Lorong Kawula Muda**

No	Variabel Kinerja Karyawan	Jawaban Responden				Total	Responden		
		Setuju		Tidak Setuju					
		F	%	F	%				
1	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.	7	35%	13	65%	100%	20		
2	Bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.	8	40%	12	60%	100%	20		
3	Mampu bekerja dengan inisiatif tanpa disuruh.	6	30%	14	70%	100%	20		

No	Variabel Kinerja Karyawan	Jawaban Responden				Total	Responden		
		Setuju		Tidak Setuju					
		F	%	F	%				
4	Mampu bekerja sama dalam tim.	8	40%	12	60%	100%	20		
5	Selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya.	5	25%	15	75%	100%	20		
Rata-rata		32%		68%					

*Sumber : Di Olah Peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil pra-survey diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan kinerja karyawan yang baik. Dari lima indikator yang diuji, seperti kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja sesuai standar kualitas, bekerja dengan inisiatif, bekerja dalam tim, dan upaya meningkatkan hasil kerja, rata-rata hanya 32% responden yang setuju, sementara 68% menyatakan tidak setuju. Misalnya, pada pernyataan “Mampu bekerja dengan inisiatif tanpa disuruh,” hanya 30% yang setuju dan 70% tidak setuju. Bahkan pada pernyataan “Selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya,” hanya 25% responden yang setuju dan 75% tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja mereka masih rendah, dan mungkin terdapat kendala dalam motivasi, pengawasan, atau dukungan kerja yang perlu diperbaiki oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Pada penjabaran diatas peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti melakukan pra-survey kepada 20 karyawan PT. Lorong Kawula Muda. Berikut pada table 1.2 hasil pra-survey peneliti terhadap Motivasi Kerja.

**Tabel 1. 2**  
**Pra Survei Motivasi Kerja PT. Lorong Kawula Muda**

No	Variabel Motivasi	Jawaban Responden				Total	Responden		
		Ya		Tidak					
		F	%	F	%				
1	Mendapatkan waktu istirahat dan tidur yang cukup setiap harinya.	6	30%	14	70%	100%	20		
2	Merasa aman secara fisik dan psikologis di lingkungan kerja saya.	5	25%	15	75%	100%	20		
3	Memiliki hubungan yang positif dan saling mendukung dengan orang lain di sekitar saya.	7	35%	13	65%	100%	20		
4	Merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja.	6	30%	14	70%	100%	20		
5	Merasa pekerjaan saya sesuai dengan tujuan hidup dan cita-cita saya.	5	25%	15	75%	100%	20		
Rata-rata		29%		71%					

*Sumber : Data yang Diolah Penulis*

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 karyawan di PT. Lorong Kawula Muda, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah jika dilihat dari lima dimensi kebutuhan dasar menurut teori Maslow. Pada kebutuhan fisiologis, 70% karyawan merasa tidak mendapatkan waktu istirahat dan tidur yang cukup, yang berdampak pada energi dan fokus saat bekerja, dari segi kebutuhan akan rasa aman, 75% merasa tidak aman secara fisik maupun

psikologis, kemungkinan disebabkan oleh tekanan kerja, lingkungan yang kurang mendukung, atau hubungan kerja yang menegangkan. Dalam aspek kebutuhan sosial, 65% karyawan mengaku tidak memiliki hubungan kerja yang positif dan saling mendukung, mencerminkan lemahnya solidaritas tim. Sementara itu, 70% karyawan merasa kontribusinya kurang dihargai, yang dapat menurunkan rasa percaya diri dan loyalitas terhadap perusahaan. Terakhir, 75% responden menyatakan bahwa pekerjaan mereka belum sesuai dengan tujuan atau aspirasi pribadi, yang berpengaruh pada rendahnya kepuasan kerja. Secara keseluruhan, berbagai kebutuhan dasar ini belum terpenuhi dengan baik, sehingga berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Salah satu aspek kurangnya motivasi yaitu lingkungan kerja. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pra-survey terhadap 20 karyawan PT. Lorong Kawula Muda. Pada table 1.3 hasil presurvey penelitian terhadap lingkungan kerja.

**Tabel 1. 3**  
**Pra Survei Lingkungan Kerja PT. Lorong Kawula Muda**

No	Variabel Lingkungan Kerja	Jawaban Responden				Total	Responden		
		Setuju		Tidak Setuju					
		F	%	F	%				

1	Merasa lingkungan kerja saya aman dari potensi bahaya fisik maupun psikologis.	8	40%	12	60%	100%	20
2	Fasilitas dan kondisi di lingkungan kerja saya memadai untuk mendukung kinerja karyawan.	7	35%	13	65%	100%	20
3	Rekan kerja dan atasan saya menciptakan suasana kerja yang positif dan saling menghargai.	6	30%	14	70%	100%	20
Rata-rata			35%		65%		

*Sumber : Data yang Diolah Penulis*

Hasil pra-survei terhadap 20 karyawan di PT. Lorong Kawula Muda menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut belum mendukung kinerja karyawan secara optimal. Pada aspek keamanan kerja, 60% responden merasa tidak aman secara fisik maupun psikologis, kurangnya perlindungan terhadap risiko, dan konflik antarpegawai. Kondisi ini berisiko menimbulkan stres, mengganggu konsentrasi, dan menurunkan kinerja. Dari aspek fasilitas kerja, 65% karyawan menilai bahwa sarana dan prasarana belum memadai, seperti ruang kerja yang tidak nyaman, kurang bersih, serta kurangnya alat kerja yang mendukung. Hal ini berpotensi menghambat kelancaran tugas dan menurunkan semangat kerja. Sementara itu, pada aspek

hubungan sosial, 70% responden merasa kurang mendapatkan dukungan dan apresiasi dari rekan maupun atasan, yang mencerminkan lemahnya komunikasi dan kerja sama tim. Minimnya interaksi yang positif ini bisa menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang kurang aman, tidak nyaman, dan minim dukungan sosial menjadi faktor penghambat dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja perlu dikaji lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Lorong Kawula Muda. Berdasarkan latar belakang di atas, hal tersebut didukung juga dengan penelitian sebelumnya.

Murdiyanto, (2022), dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja menjadi mediator dalam hubungan antara motivasi dan kinerja. Ikhsan et al., (2024), menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Melinda et al., (2024), dalam penelitiannya “Motivasi dan Lingkungan Kerja: Faktor Kunci Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah”. Ketiga penelitian tersebut saling mendukung dalam menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah dua variabel utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

"Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Tidak semua karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil kerja, yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat motivasi dan komitmen kerja antar individu.
2. Sebagian karyawan belum sepenuhnya merasa aman secara fisik dan psikologis di lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi kenyamanan serta produktivitas kerja.
3. Ada karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan hidup dan cita-cita mereka, sehingga berpotensi menurunkan semangat dan kepuasan kerja.
4. Hubungan antara rekan kerja dan atasan belum sepenuhnya mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan saling menghargai, yang bisa berdampak pada kolaborasi dan kinerja tim.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka perlu adanya batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas.
2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
3. Responden nya yaitu karyawan PT. Lorong Kawula Muda.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Lorong Kawula Muda.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lorong Kawula Muda.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lorong Kawula Muda.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lorong Kawula Muda.

## 1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah mengungkap pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lorong Kawula Muda di Bandung, yang hasilnya akan disajikan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi, sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

### 1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Lorong Kawula Muda.

2. Mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lorong Kawula Muda.
3. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lorong Kawula Muda.
4. Mengukur pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Lorong Kawula Muda.

## 1.6 Kegunaan Penelitian

### 1.6.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk perkembangan dan pengkajian terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.6.2 Kegunaan Praktis

#### A. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, yang dapat diterapkan dalam praktik manajemen di masa depan.

#### B. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen PT. Lorong Kawula Muda dalam memahami karyawan dengan lebih baik. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam

merancang sumber daya manusia agar lebih efektif lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

C. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

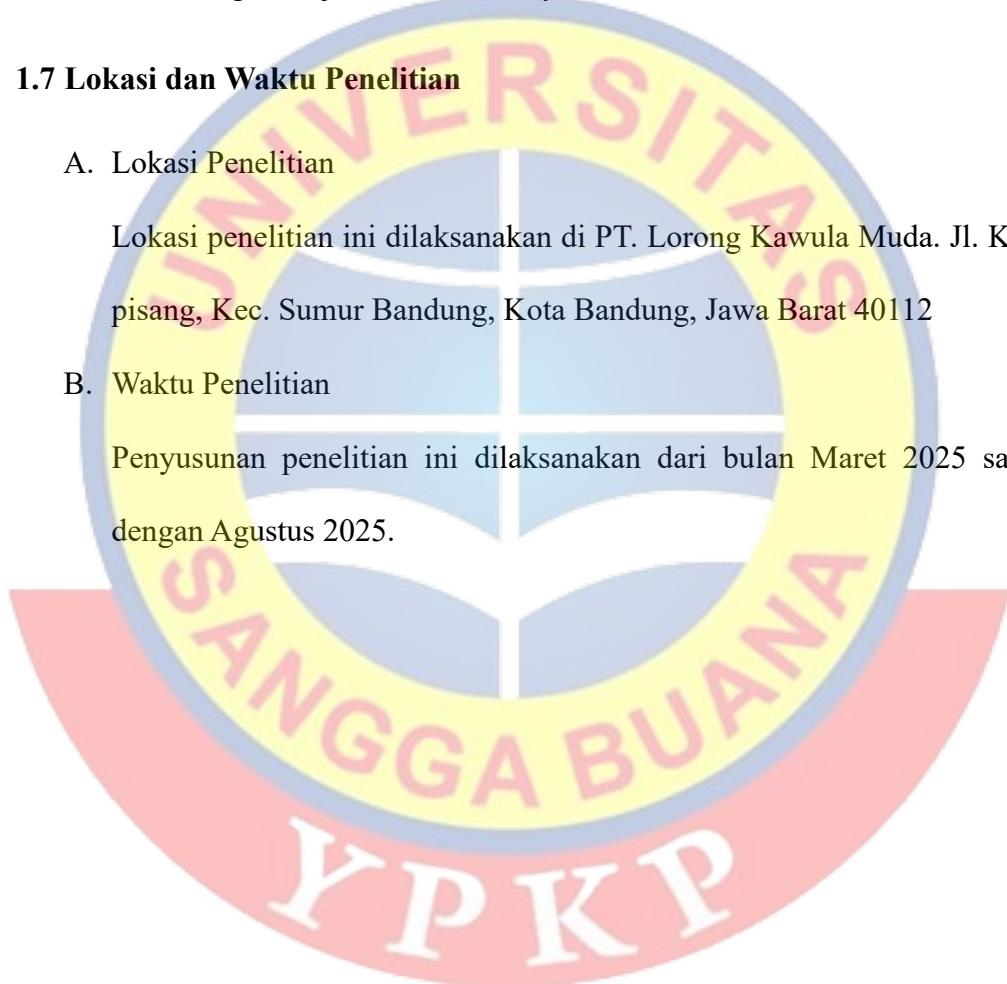
### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Lorong Kawula Muda. Jl. Kebon pisang, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40112

B. Waktu Penelitian

Penyusunan penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret 2025 sampai dengan Agustus 2025.



**Tabel 1. 4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengajuan Judul	■					
2	Perizinan Penelitian		■				
3	Penyusunan BAB I		■	■			
4	Penyusunan BAB II, BAB III		■	■			
5	Sidang UP				■		
6	Pengolahan Data				■		
7	Penyusunan BAB VI, BAB V, Lampiran dan Abstrak				■		
8	Sidang Akhir				■	■	■

*Sumber : Di Olah Penulis, 2025*