

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan di berbagai bidang seperti industri, perdagangan maupun jasa semakin sengit. Setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensinya guna memenangkan persaingan. Jika suatu perusahaan menghadapi tantangan, hal tersebut menandakan bahwa perusahaan sedang berupaya melakukan perubahan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik. Setiap permasalahan pasti memiliki solusinya, sehingga untuk tetap bersaing di industri mereka, perusahaan harus dapat mengatasi masalah dengan baik agar tidak mengancam kelangsungan perusahaan di masa depan. Salah satu komponen kunci yang berperan penting dalam menangani masalah di perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menghadapi persaingan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/ karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal (Haliza & Rizaldi, 2023). Perusahaan menyadari bahwa untuk menjadi unggul dalam persaingan, diperlukan faktor pendorong yang kuat. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan kerja karyawan dalam meningkatkan kualitas sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Purnomo & Wahdiniwaty, 2019). Pentingnya memperkuat efektivitas karyawan menjadi fokus utama, mengingat efektivitas adalah salah satu tujuan utama keberhasilan organisasi.

Menurut Budiarti (2022) Keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penting

dalam efektivitas suatu perusahaan. Efektivitas berkaitan dengan ketepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila kegiatan tersebut berhasil diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau dalam kata lain tepat waktu (*Faradiba et al,2021*). Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya kegiatan yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya.

Berdasarkan observasi awal penelitian pada PT Multi Garmen Jaya yang bergerak dibidang garmen manufaktur. Ruang lingkup utama dari produk PT Multi Garmen Jaya adalah bidang proses produksi yang mengolah berupa benang, kain, dan berbagai aksesoris pakaian lainnya menjadi pakaian jadi seperti pakaian formal, pakaian wanita, *jeans, cotton*, pakaian anak, dan sepatu yang bermerek Cardinal. Perusahaan mengharapkan efektivitas karyawan dengan terampil dan mampu menyelesaikan target yang ditentukan.

Menurut Putri (2019) efektivitas sebagai pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Oleh karena itu, supaya organisasinya berhasil mencapai tujuan, maka setiap organisasi atau instansi harus mengembangkan efektivitas kerja para karyawannya dengan baik. Meningkatkan efektivitas kerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yang kondusif yaitu mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena lingkungan kerja hanya dapat dirasakan oleh anggota

organisasi tersebut, dan dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Agar karyawan bersikap positif pada pekerjaannya maka harus diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya terletak pada peningkatan kenyamanan fisik karyawan, tetapi juga pada peningkatan motivasi bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Oleh karena itu, penerapan lingkungan kerja dan pemberian motivasi kerja perlu diterapkan pada karyawan PT Multi Garmen Jaya untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada hasil kerja yang ditimbulkan.

Melihat kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan di PT Multi Garmen Jaya, peneliti melakukan serangkaian wawancara dan penyebaran kuesioner. Wawancara dengan ibu Rohaeni selaku staf HRD dilakukan untuk menggali informasi mengenai kebijakan dan program perusahaan yang terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rohaeni, yang menjabat sebagai Staf HRD PT Multi Garmen Jaya, fasilitas yang disediakan perusahaan ini sudah

lengkap dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Namun, terdapat beberapa masalah di lingkungan kerja, Salah satu masalah yang ditemui adalah area makan di bagian produksi yang sekarang digunakan sebagai area parkir karena banyak karyawan yang membawa sepeda motor. Hal ini mengurangi kenyamanan karyawan saat istirahat makan. Selain itu, kebisingan di bagian produksi sering menjadi gangguan bagi karyawan. Untuk mengatasi hal ini, karyawan menyalakan musik agar karyawan dapat tetap fokus dan tidak terlalu terganggu oleh suara mesin. Masalah lain yang dihadapi adalah banyaknya karyawan yang datang terlambat, yang mengakibatkan pemotongan gaji sebagai konsekuensi atas keterlambatan tersebut. Di sisi lain, perusahaan juga memberikan apresiasi kepada karyawan di bagian pemasaran atau bagian lainnya yang menunjukkan kompetensi dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, misalnya dengan memberikan kenaikan gaji.

Selain peneliti melakukan wawancara dengan HRD PT Multi Garmen Jaya, Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pelaksanaan survei awal untuk mengetahui suatu fenomena yang terjadi pada karyawan di tempat tersebut yang berkaitan dengan efektivitas kerja karyawan di PT Multi Garmen Jaya. Di bawah ini ada tabel efektivitas kerja yang dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Survei Awal Efektivitas Kerja Karyawan

Pernyataan Efektivitas Kerja	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Terkadang banyaknya beban kerja menyulitkan saya untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.	20	10	67%	33%
Terkadang saya kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	11	19	37%	63%
Terkadang dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	23	7	77%	23%
Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	30	0	100%	0%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari 30 responden menunjukkan persentase 67% karyawan merasa banyaknya beban kerja menyulitkan untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas menjadi alasan utama mengapa karyawan merasa kesulitan. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan bahwa Efektivitas kerja masih rendah.

Efektivitas kerja karyawan dapat terganggu jika karyawan tidak berusaha untuk memenuhi standar dan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Hal yang dapat mendorong efektivitas karyawan pada perusahaan yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif. Dengan lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan

perusahaan sehingga karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja dan tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga mendorong terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya nyaman dengan lingkungan kerja.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan PT Multi Garmen Jaya, dilakukan survei awal yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Berikut adalah tabel survei awal mengenai lingkungan kerja yang menjelaskan fenomena tersebut.

Tabel 1. 2
Survei Awal Lingkungan Kerja Karyawan

Pernyataan Lingkungan Kerja	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	30	0	100%	0%
Ventilasi yang ada di ruang kerja memadai yang membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik.	14	16	47%	53%
Tata Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja.	28	2	93%	7%
Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi menambah kenyamanan saya dalam bekerja.	29	1	97%	3%
Terkadang Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.	25	5	83%	17%
Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan.	30	0	100%	0%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden menunjukkan persentase 53 % ventilasi yang ada di ruang kerja tidak memadai yang membuat sirkulasi udara tidak berjalan dengan baik. Hal ini menyebabkan ruangan terasa

pengap dan tidak nyaman, berpotensi menimbulkan berbagai masalah dan dari 30 responden menunjukkan persentase 83% Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah lingkungan kerja di perusahaan.

Lingkungan menjadi sangat penting karena dengan Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya nyaman dengan lingkungan kerja.

Selain adanya Lingkungan kerja yang menjadi faktor lainnya adalah Motivasi kerja. Menurut Pamungkas & Wulantika (2019) motivasi adalah suatu fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Motivasi yang lebih baik dapat menghasilkan efektivitas kerja karyawan PT Multi Garmen Jaya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih mudah dan tepat waktu.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan di PT Multi Garmen Jaya, maka dilakukan survei awal mengenai motivasi kerja. Berikut adalah tabel survei awal mengenai motivasi kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Survei Awal Motivasi Kerja Karyawan

Pernyataan Motivasi Kerja	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Gaji yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	29	1	97%	3%
Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan.	29	1	97%	3%
Terkadang saya ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para karyawan.	17	13	57%	43%
Terkadang atasan jarang memberikan pujian bila bawahan menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	16	14	53%	47%
Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki.	10	20	33%	67%
Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan.	26	4	87%	13%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 1.3 Dapat dilihat bahwa dari 30 responden menunjukkan persentase 53% karyawan merasa atasan jarang memberikan pujian bila bawahan menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah karyawan merasakan kurangnya apresiasi dari atasan, meskipun mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik. Persentase ini mencerminkan pentingnya peningkatan komunikasi dan pengakuan dari atasan kepada karyawan. Dari permasalahan yang ada maka , hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja masih rendah.

Motivasi menjadi sangat penting untuk di terapkan karyawan karena dengan motivasi di harapkan setiap karyawan mau bekerja keras, gairah menyelesaikan tugas serta mampu beradaptasi dengan baik di perusahaan dan efektif dalam

menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Multi Garmen Jaya dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MULTI GARMEN JAYA DI BANDUNG"**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan di atas, maka peneliti mengidentifikasikan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

1. Masih adanya karyawan terbebani karena banyaknya beban kerja menyulitkan untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapat permasalahan dalam efektivitas kerja pada PT Multi Garmen Jaya Bandung.
2. Masih adanya Ventilasi yang ada di ruang kerja tidak memadai yang membuat sirkulasi udara tidak berjalan dengan baik. Kondisi ini mengindikasikan masih adanya permasalahan lingkungan kerja pada PT Multi Garmen Jaya Bandung.
3. Masih adanya Kebisingan dari suara alat yang tidak diinginkan dari luar ruangan kerja yang mengganggu ketenangan karyawan dalam bekerja

Kondisi ini mengindikasikan masih adanya permasalahan lingkungan kerja pada PT Multi Garmen Jaya Bandung.

4. Masih adanya fasilitas area makan tidak digunakan sesuai fungsinya yang sekarang digunakan sebagai area parkir karena banyak karyawan yang membawa sepeda motor. Kondisi ini mengindikasikan masih adanya permasalahan lingkungan kerja pada PT Multi Garmen Jaya.
5. Masih adanya atasan jarang memberikan pujian bila bawahan menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapat permasalahan dalam motivasi kerja pada PT Multi Garmen Jaya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja dan efektivitas kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.
4. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, peneliti ingin mengumpulkan data dan berbagai

informasi yang terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya, serta peneliti dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah. adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan ekonomi yang ada hubungannya dengan masalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan efektivitas kerja.

2. Bagi pihak PT Multi Garmen Jaya Bandung

Penelitian ini menghasilkan suatu kesimpulan dan saran terhadap masalah yang di hadapi perusahaan sebagai suatu masukan dan bahan pertimbangan dalam menerapkan lingkungan kerja dan penumbuhan motivasi kerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat di jadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti Lain

Yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Manajemen SDM, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian tentang di atas permasalahan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT Multi Garmen Jaya.

b. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap efektivitas karyawan pada PT Multi Garmen Jaya serta sebagai bahan pembandingan antara teori yang di dapat di bangku kuliah dengan pelaksanaan di lapangan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian Pada PT Multi Garmen Jaya yang

