**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Industri konveksi salah satu usaha yang diminati oleh sebagian masyarakat Indonesia dan dianggap prospektif. Menurut Harian Ekonomi Neraca (Sahlan, 2012) menyatakan bahwa “pelaku usaha kecil menengah (UKM) yang bergerak dibidang industri konveksi optimis akan berkembang dalam percepatan industri ekonomi kreatif. Bahkan, perkembangan usaha diperkirakan tumbuh hingga 30% sampai akhir tahun”. Kegiatan ekonomi rumah tangga ini ternyata berkontribusi besar terhadap pendapatan masyarakat sekitar, apalagi di momen peringatan hari besar atau menjelang pemilu. Organisasi lingkup pendidikan sampai komunitas – komunitas kegiatan sosial banyak yang menggunakan jasa konveksi rumahan untuk mem*branded* organisasinya tersebut.

Kepopuleran bisnis konveksi merebah seantero penjuru negeri tak terkecuali Kabupaten Magetan. Hal itu disebabkan karena pakaian salah satu kebutuhan dasar manusia sehingga selalu ada pangsa pasarnya. Hambatan untuk memulai bisnis konveksi yang mungkin dipandang oleh sebagian pembisnis tidak terlalu besar seperti murahnya mesin jahit, tempat yang dibutuhkan tidak terlalu luas sehingga tidak sedikit orang berani mencoba bisnis tersebut. Bianglala konveksi satu dari banyak industri konveksi yang berada di wilayah Kabupaten Magetan. Konveksi ini menerima berbagai macam permintaan pelanggan secara cepat, rapi, berkualitas dengan harga terjangkau.

Pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi dapat dilakukan karena adanya Sumber Daya Manusia (SDM).Menurut(Hasibuan, 2013), SDM merupakan faktor terpenting dan tidak dapat terlepaskan dari sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan manusia berperan sebagai penggerak dalam organisasi yaitu untuk mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari SDM, maka organisasi tidak dapat berjalan dengan baik, sehingga perlu adanya SDM yang berkualitas dan profesional dalam sebuah organisasi. SDM yang berkualitas dan profesional merupakan SDM yang memiliki kinerja yang baik. Tingkat keberhasilan karyawan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Menurut Samsuddin (2018), kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Sutrisno, 2014), kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor pribadi (keahlian, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen), faktor kelompok (sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan), faktor situasional (perubahan dan tekanan lingkungan internal dan eksternal), dan faktor kepemimpinan (kualitas, keberanian/semangat).

Untuk mencapai visi misi usahanya setiap karyawan Bianglala konveksi dituntut mampu memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Sebab keberhasilan suatu perusahaan semakin terbuka lebar jika kinerja karyawannya meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun akan mengakibatkan kemunduran usahanya karena dianggap tidak mampu mempertahankannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari lingkungan kerja maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Dampak dari kinerja yang baik dari para karyawan konveksi Bianglala yaitu lebih cepat terselesaikannya pekerjaan, mengurangi angka absensi, perusahaan memperoleh keuntungan lebih dan melalui kinerja yang baik kecil kemungkinan karyawan tersebut pindah bekerja ke tempat lain (Syudharma, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya, sehingga sudah seyogyanya Bianglala konveksi memperhatikan faktor tersebut. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas 2 unsur yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Nitisemito (Gienardy, 2013) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Kondisi yang sering terjadi pada bisnis konveksi yaitu tercampurnya ruang produksi, penyimpanan bahan baku dan produk jadi sehingga kurang mengenakan pemandangan, kebersihan kurang terjaga, ruang gerak karyawan terbatas dan berkurangnya kualitas kain. Selain melalui lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan. Lingkungan kerja non fisik merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan dilingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dalam situasi dan kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja.Berbagai aspek dari lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari berbagai rutinitas pegawai didalam suatu pekerjaan.Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik harus dibuat senyaman mungkin agar semangat kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya dapat berjalan dengan baik.

Hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu pada kebutuhan akan afiliasi *(Needs of Affiliation)* yaitu kurangnya keinginan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta kurangnya dorongan karyawan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama. Dan juga kebutuhan akan prestasi *(Needs of Achievment)* yaitu kurangnya kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya. Dan kebutuhan untuk berkuasa *(Needs of Power)* yaitu kurangnya kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja.Hambatan non fisik dalam lingkungan kerja yang sering terjadi pada konveksi Bianglala Magetan ialah lingkungan kerja yang kurang kondusif, keselamatan kerja kurang optimal, kerjasama yang kurang terjalin dan kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja.

Faktor pendorong yang tak kalah penting menjadi sebab terciptanya kinerja yang baik yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja itu sendiri menurut (Hasibuan, 2016) merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dimana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja setiap individu tentu berbeda – beda, akan tetapi biasanya motif dari dalam diri cenderung lebih kuat dibanding motif lainnya. Keuntungan perusahaan apabila mampu mengelola dan menciptakan motivasi bagi karyawannya. Pasalnya dengan adanya motivasi seorang pekerja lebih terarah, tergerak dan terdorong untuk menunjukkan kreativitasnya dalam bekerja, menunjukkan potensi yang dimiliki dan pekerjakan selesai lebih cepat. Pekerja memiliki banyak kebutuhan seperti, pengakuan, prestasi atau memperoleh pendapatan yang diwujudkan menjadi sebuah dorongan internal tertentu untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Sebaliknya setiap perusahaan menginginkan agar karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi karena dengan motivasi tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang pada akhirnya diharapkan meningkatkan produktifitas perusahaan (Nurtjahjono, 2015).

Teori kebutuhan Maslow menyatakan kompensasi dalam bentuk sentuhan emosional merupakan level yang lebih tinggi dibanding dengan kebutuhan fisik. Level tertinggi yaitu *self-actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri)membuktikan bahwa karyawan lebih senang bila diberi kesempatan untukmengembangkan diri dan diakui oleh perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Gunawan Eko Nurtjahjono, Benny Setyadi dan Hamidah Nayati Utami (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan non fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan uraian di atas serta penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bianglala Konveksi Magetan”

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan dengan latar belakang masalah di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

* + - 1. Apakah lingkungan kerja fisikberpengaruh terhadap kinerja karyawan BianglalaKonveksi Magetan?
      2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan?
      3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawanBianglala Konveksi Magetan?
      4. Apakah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawanBianglala Konveksi Magetan?
  1. **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bianglala Konveksi Magetan.
5. **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan di atas, penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta dapat menambah pengetahuan mengenai masalah kinerja yang terjadi dalam suatu perusahaan.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pemikiran atau evaluasi bagi Bianglala konveksi Magetan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai ilmu, referensi, pengetahuan dan meningkatkan wawasan pembaca sebagai perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia.