

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, tujuan strategis perusahaan sulit tercapai, terutama dalam menghadapi persaingan industri yang semakin kompetitif. Menurut Rivai dan Sagala (2023), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks ini, kinerja karyawan bukan hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga menunjukkan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Maka dari itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi hal yang sangat esensial bagi perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di sektor industri seperti PT. Anugrah Langkat Makmur, yang berlokasi di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

PT. Anugrah Langkat Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor manufaktur dan jasa, dengan jumlah karyawan yang cukup besar dan beragam latar belakang. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami dinamika dalam hal produktivitas tenaga kerja, absensi yang cukup tinggi, dan penurunan kualitas hasil produksi di beberapa divisi. Fenomena ini mengindikasikan adanya persoalan mendasar yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa penanganan yang tepat, maka akan berdampak pada efisiensi operasional dan pencapaian target bisnis perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga kuat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan kenyamanan karyawan, sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres, konflik, dan kelelahan yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak hanya meliputi aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Di PT. Anugrah Langkat Makmur, masih ditemukan keluhan dari sebagian karyawan terkait sirkulasi udara yang buruk di ruang produksi, pencahayaan yang tidak memadai, serta keterbatasan fasilitas kerja, yang semuanya berpotensi menurunkan motivasi dan kenyamanan dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi intrinsik juga memiliki peran krusial dalam memengaruhi kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2023), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti keinginan untuk berkembang, rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap hasil kerja, dan makna pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung bekerja lebih tekun dan bersemangat meskipun tanpa adanya dorongan eksternal seperti insentif atau pujian. Berdasarkan observasi awal di PT. Anugrah Langkat Makmur, masih ditemukan indikasi bahwa motivasi intrinsik sebagian karyawan belum terbentuk secara kuat. Hal ini terlihat dari rendahnya

inisiatif pribadi, lemahnya rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, dan kurangnya keterlibatan dalam perbaikan proses kerja. Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan munculnya sikap pasif di kalangan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mampu menumbuhkan motivasi dari dalam diri karyawan, misalnya dengan memberikan tantangan kerja yang bermakna, memperkuat *feedback* positif, dan menciptakan budaya kerja yang menghargai kontribusi personal.

Faktor ketiga yang juga tidak kalah penting adalah pengembangan karier. Pengembangan karier berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan, serta menciptakan jalur jenjang karier yang jelas. Menurut Simamora (2024), pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan karier yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam praktiknya, pengembangan karier mencakup pelatihan kerja, promosi jabatan, *coaching*, dan rotasi kerja. Di PT. Anugrah Langkat Makmur, pengembangan karier dinilai masih belum terstruktur dengan baik, sehingga banyak karyawan yang merasa tidak memiliki peluang berkembang, khususnya di level menengah dan bawah. Hal ini berdampak pada penurunan semangat kerja dan munculnya perasaan tidak dihargai di kalangan karyawan, yang tentu akan berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan.

Ketiga variabel tersebut lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan karier memiliki keterkaitan yang erat satu sama lain dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong munculnya motivasi yang kuat. Motivasi yang tinggi, pada gilirannya,

akan mendorong karyawan untuk mencari peluang pengembangan diri. Sebaliknya, pengembangan karier yang jelas dan transparan akan memberikan sinyal positif kepada karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dalam lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan kausal inilah yang ingin ditelusuri lebih dalam melalui penelitian ini.

Fenomena ini tidak hanya terjadi secara individual, tetapi juga menjadi persoalan yang cukup kompleks di internal PT. Anugrah Langkat Makmur. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa karyawan serta supervisi lapangan, ditemukan bahwa tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, rendahnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri karyawan, serta kurangnya program pengembangan karier yang terstruktur. Banyak karyawan yang mengeluhkan kondisi kerja yang monoton, kurangnya apresiasi, serta tidak adanya kejelasan jenjang karier, sehingga semangat kerja cenderung menurun seiring bertambahnya masa kerja. Fenomena ini menjadi peringatan bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh dan terintegrasi agar mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara berkelanjutan.

Dengan memperhatikan kompleksitas fenomena yang terjadi di lapangan, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan di PT. Anugrah Langkat Makmur. Perusahaan ini sebagai subjek penelitian sangat tepat karena merepresentasikan realitas perusahaan manufaktur di Indonesia yang tengah menghadapi tantangan kinerja di tengah kebutuhan efisiensi dan produktivitas.

Selain itu, dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat merumuskan strategi manajerial yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

Sejalan dengan fenomena tersebut, beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil positif terkait variabel yang diteliti. Ramadhani & Hidayati (2020) serta Hartati (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Susanti & Hakimi (2019) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan didukung fasilitas memadai mampu meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab pegawai. Selanjutnya, Rahmawati (2020) dan Pratama & Lestari (2019) menemukan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi, berperan penting dalam mendorong produktivitas serta kinerja karyawan.

Hal yang sama diperkuat oleh Saputra (2021) yang menunjukkan bahwa individu dengan motivasi dari dalam diri cenderung lebih disiplin dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Sementara itu, Wardani (2020), Aisyah & Putra (2019), serta Wulandari (2021) menegaskan bahwa adanya kesempatan pengembangan karier melalui promosi, pelatihan, dan jalur karier yang jelas berkontribusi positif terhadap loyalitas dan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Temuan-temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan karier merupakan

faktor penting yang patut diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Anugrah Langkat Makmur.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini diberi judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Langkat Makmur**”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan karier) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), baik secara simultan maupun parsial, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Langkat Makmur?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Langkat Makmur?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Langkat Makmur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Langkat Makmur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Langkat Makmur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Langkat Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian serta perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini yaitu:

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi PT. Anugrah Langkat Makmur dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, pengembangan karier, serta peningkatan motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial di bidang sumber daya manusia, khususnya dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, merancang sistem pengembangan karier yang terarah, dan membangun sistem motivasi yang efektif guna mendukung produktivitas kerja karyawan secara menyeluruh.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur dan referensi ilmiah mengenai hubungan antara lingkungan kerja, pengembangan karier, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan, serta memperkuat pemahaman tentang peran

motivasi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh tidak langsung antarvariabel tersebut. Hasil dari penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji model hubungan serupa dalam konteks organisasi atau perusahaan lain, baik di sektor swasta maupun publik.