

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mencapai kinerja yang dikehendaki perusahaan. Semakin banyak jumlah karyawan yang mampu mencapai kinerja yang dikehendaki perusahaan, maka semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan yang baik akan membantu perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan tujuannya. Oleh karena itu, meski didukung sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai, perusahaan tetap tidak mampu mencapai hasil yang optimal tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan berbagai aspek seperti halnya karyawan bekerja dan diatur dalam perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia akan bergerak dengan baik apabila adanya dorongan dan dikembangkan dengan langkah-langkah yang konsisten agar menimbulkan komitmen. Sehingga potensi karyawan akan berkembang untuk berperan lebih fleksibel dalam memadukan kepentingan perusahaan demi memperoleh keunggulan. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk lebih mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, agar dapat menciptakan prestasi kerja yang memuaskan.

PT ADEI *Crumb Rubber Industry* adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang industri pengolahan karet dan eksportir karet remah. Perusahaan ini

didirikan pada tahun 1954, dengan akta notaris berdasarkan Undang-Undang Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). PT ADEI *Crumb Rubber Industry* berkedudukan di Jalan Ahmad Yani No.82 Medan sebagai kantor administrasi perusahaan dan pabrik pengolahan berlokasi di Jalan Imam Bonjol, Kel. Satria, Kec, Padang Hilir, Tebing Tinggi, Sumatera Utara. Luas lahan yang dimiliki ± 10 Ha. PT ADEI *Crumb Rubber Industry* mengekspor produksinya ke negara Korea, China, Jerman, dan negara-negara lainnya.

Adapun data jumlah karyawan pada PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Pada PT ADEI *Crumb Rubber Industry***  
**Tebing Tinggi**

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	Stasiun Penerimaan Bokar	20
2	Kamar Gantung Angin	20
3	Produksi Pengolahan Karet <i>Cutter Dan Press</i>	45
4	Pengiriman / Eksport	15
5	<i>Maintenace</i>	10
6	Laboratorium	10
7	Limbah	6
8	Pengawas / Operator	7
9	Harian Kebersihan	10
10	Staf Kantor	27
	<b>Total</b>	<b>170</b>

Sumber: PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi memiliki jumlah karyawan sebanyak 170 orang dengan beberapa bagian yang telah dibagi masing – masing divisi, yang mana diawasi langsung oleh atasan setiap divisi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di

bagian produksi pengolahan karet yang berjumlah 45 orang. Adapun tugas karyawan bagian produksi pengolahan karet meliputi pencacahan dan pencampuran bahan baku, penggilingan, penimbangan, pengeringan kamar gantung, peremahan, pengeringan *continius dryer*, penimbangan dan pengempaan, pengemasan, dan pengeringan.

Pada suatu perusahaan karyawan dituntut untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan hasil yang berkualitas serta dilakukan dengan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap berlangsungnya tumbuh dan kembang perusahaan terlebih pada bidang industri, karena jika kinerja karyawan yang diberikan kurang maksimal maka kemungkinan hasil dari perusahaan itu akan menjadi tidak maksimal. Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan mampu memberikan kinerja optimalnya pada setiap tugas yang diberikan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.



Adapun data target dan realisasi produksi karet remah (*crumb rubber*) pada PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi selama 3 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Target dan Realisasi Karet Remah (*Crumb Rubber*) PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi Periode Tahun 2020-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Rencana Produksi (Ton)</b>	<b>Realisasi Produksi (Ton)</b>	<b>Persentase</b>
2020	20.000	17.200	86,00%
2021	23.000	19.750	85,87%
2022	24.000	20.280	84,50%

Sumber: PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi (2023)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa selama tiga tahun terakhir karet remah (*crumb rubber*) terus mengalami kondisi yang berfluktuasi. Pada tahun 2020 perusahaan menargetkan rencana produksinya sebesar 20.000 ton, namun hanya terealisasi sebesar 17.200 ton atau sebesar 86,00%, pada tahun 2021 perusahaan merencanakan target produksinya sebesar 23.000 ton, namun hanya terealisasi sebesar 19.750 ton atau sebesar 85,87% selanjutnya pada tahun 2022 perusahaan merencanakan target produksinya sebesar 24.000 ton, namun hanya terealisasi sebesar 20.280 ton atau sebesar 84,50%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi di pada PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi kurang baik. Hal ini disebabkan oleh rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kondisi kerja yang tidak stabil dan lingkungan kerja yang begitu berisik, berhadapan dengan alat berat dan mesin-mesin pengolahan karet yang membahayakan jiwa pekerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu perusahaan

harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja agar karyawan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mereka bisa merasa puas karena apa yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka berikan pada perusahaan.

Untuk melihat fenomena tentang kinerja karyawan pada PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi maka peneliti melakukan survei sementara kepada 30 karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Pra survey Kinerja Karyawan**  
**PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	14	47%	16	53%
2	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	12	40%	18	60%
3	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	13	43%	17	57%

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari Pra-survey diatas untuk pernyataan 1 yaitu saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan yang menjawab setuju sebesar 47% (14 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 53% (16 orang) selanjutnya untuk pernyataan 2 yaitu saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan yang menjawab setuju sebesar 40% (12 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 60% (18 orang) dan untuk pernyataan 3 yaitu

saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan yang menjawab setuju sebesar 43% (13 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 57% (17 orang). Dari ketiga pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa rata – rata karyawan menjawab tidak setuju pada tiap – tiap item pernyataan diatas, dimana karyawan merasa bekerja masih tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan serta kurang memperhatikan standar kualitas kerja mereka. Karyawan juga kurang fokus dalam melaksanakan pekerjaan apabila atasan tidak melakukan pengawasan. Selain itu kerjasama antar karyawan dan atasan masih kurang seperti komunikasi karyawan dan atasan masih tidak sejalan, berbeda pendapat dan masih mementingkan diri sendiri. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar hasil kerja yang diharapkan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, dimana karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan. Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam bekerja merupakan petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan puas



dalam menjalankan tugasnya. Rasa kepuasan muncul didalam diri individu karyawan apabila pekerjaan yang dilakukannya selesai dengan sempurna dan dukungan dari perusahaan sangat berpengaruh untuk memenuhi rasa kepuasan karyawan. Pemenuhan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu berupa motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik. Perusahaan harus memperhatikan kedua faktor tersebut dalam memenuhi tingkat kepuasan karyawan.

Untuk melihat fenomena tentang kepuasan kerja pada karyawan PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi maka peneliti melakukan survei sementara kepada 30 karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut :

**Tabel 1.4**  
**Pra Survey Kepuasan Kerja**  
**PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Pekerjaan saya sangat menarik karena perusahaan tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	13	43%	17	57%
2	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	11	37%	19	63%
3	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya	12	40%	18	60%

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari Pra-survey diatas untuk pernyataan 1 yaitu pekerjaan saya sangat menarik karena perusahaan tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya yang menjawab setuju sebesar 43% (13 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 57% (17 orang) selanjutnya untuk pernyataan 2 yaitu saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh

promosi kenaikan jabatan yang menjawab setuju sebesar 37% (11 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 63% (19 orang) dan untuk pernyataan 3 yaitu saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya yang menjawab setuju sebesar 40% (12 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 60% (18 orang). Dari ketiga pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang menjawab tidak setuju, dimana karyawan merasa pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan diluar dari kemampuan karyawan seperti contohnya bagian perawatan mesin dialihkan ke bagian perawatan listrik yang dimana karyawan belum mampu untuk menguasainya, hal ini membuat karyawan tidak puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga membuat kinerjanya menurun. Selain itu kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan juga kurang diperhatikan perusahaan dimana karyawan yang sudah lama bekerja akan tetapi belum ada promosi jabatan serta karyawan juga kurang nyaman dalam bekerja karena atasan tidak memperhatikan kondisi bawahannya, atasan kurang peduli terhadap keadaan karyawannya yang terpenting hasil kerja harus mencapai target. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Selain kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi ekstrinsik. Menurut (Siagian Sondang, 2015) motivasi ekstrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan sebagai individu yang menuntut dirinya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan terpenuhinya



prasarana kerja, upah, tunjangan, dan juga keselamatan kerja. Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian motivasi sangatlah penting sebagai dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya tergantung kepada ketangguhan pimpinan. Ketika motivasi ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah kinerja karyawan juga akan rendah (Febriani, 2021).

Untuk melihat fenomena tentang motivasi ekstrinsik pada karyawan PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi maka peneliti melakukan survei sementara kepada 30 karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut :

**Tabel 1.5**  
**Pra Survey Motivasi Ekstrinsik**  
**PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan	14	47%	16	53%
2	Adanya pengawasan yang baik dari atasan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	12	40%	18	60%
3	Adanya kondisi kerja yang aman dan nyaman membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	13	43%	17	57%

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari Pra-survey diatas untuk pernyataan 1 yaitu saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan yang menjawab setuju sebesar 47% (14 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 53% (16 orang) selanjutnya untuk pernyataan 2 yaitu adanya pengawasan yang baik dari atasan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik yang menjawab setuju sebesar 40% (12 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 60% (18 orang) dan untuk pernyataan 3 yaitu adanya kondisi kerja yang aman dan nyaman membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik yang menjawab setuju sebesar 43% (13 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 57% (17 orang). Dari ketiga pernyataan diatas rata – rata karyawan menjawab tidak setuju dimana karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan, dengan pekerjaan berat dan beresiko seharusnya karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan. Selain itu pengawasan yang kurang baik juga membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja. Kondisi kerja yang kurang nyaman seperti kebisingan dari mesin – mesin pengolahan membuat karyawan terganggu sehingga kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini harus menjadi perhatian perusahaan untuk lebih meningkatkan motivasi ekstrinsik agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Selain faktor motivasi ekstrinsik ada juga faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Menurut (Siagian Sondang, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat

mempengaruhi karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal dikarenakan keadaan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman tanpa adanya gangguan, seperti tingkat suhu udara yang tidak tepat, keadaan bangunan yang tidak memadai, penerangan dalam suatu ruangan yang kurang atau lebih, adanya kebisingan dan gangguan lainnya.

Apabila di dalam suatu perusahaan terdapat lingkungan kerja yang baik, maka hal ini dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres yang akan dihadapi oleh karyawan. Sehingga kinerja yang diberikan karyawan akan meningkat. Walaupun dalam perusahaan tersebut telah memenuhi fasilitas kerja yang baik untuk para karyawan, namun tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang baik maka tidak akan ada artinya. Oleh sebab itu sebaiknya perusahaan mampu untuk menciptakan suatu cara dalam menangani berbagai macam bentuk-bentuk persoalan yang terjadi untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu membuat karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan dalam usaha mencapai pencapaian tujuan organisasi.

Dibawah ini dapat dilihat data fasilitas dan sarana pendukung bagian produksi dari pabrik pengolahan karet PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi, diantaranya sebagai berikut :

**Tabel 1.6**

**Data Fasilitas Dan Sarana Pendukung Bagian Produksi Pengolahan Karet Pada PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi Tahun 2023**

No	Fasilitas Dan Sarana	Fungsi	Jumlah	Kondisi
1	Mesin <i>Prebreaker</i>	Merajang/memotong bahan menjadi butiran karet. Perajangan	2 Unit	Baik



		dimaksudkan untuk mengurangi kandungan air dan serum dari karet sehingga akan meningkatkan DRC dan mengurangi		
2	Mesin <i>King Extruder</i>	Meremah butiran karet menjadi butiran karet yang lebih halus (ekstrudat). Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi kadar air dan serum, mengeluarkan kotoran, serta sebagai homogenizer (menyamakan ukuran butiran crumb)	1 Unit	Baik
3	Mesin <i>Extruder Maxtree</i>	Mendorong bahan ke diplet dan memotong crumb menjadi berukuran 2-3 mm.	1 Unit	Baik
4	Mesin <i>Cooling Fan</i>	Menyerap panas dan membuang panas crumb rubber yang baru keluar dari dryer agar pendinginan lebih cepat terjadi.	2 Unit	1 rusak ringan
5	Mesin <i>Balling Press</i>	Menekan crumb rubber yang telah ditimbang sehingga memiliki bentuk sesuai ukuran bale (69 x 35 x 10 cm)	1 Unit	Baik
6	Lampu	Untuk penerangan ruangan mesin, tempat pengeringan, kamar gantung	40 unit	26 Rusak Berat
7	Kipas Ventilasi	Membantu memastikan sirkulasi udara dalam ruangan tetap bersih dan segar	25 unit	5 Rusak Berat
8	Lemari	Tempat Penyimpanan Peralatan dan Perlengkapan pekerja	10 unit	3 Rusak Ringan
9	Ruang Istirahat	Tempat beristirahat para karyawan	2 Unit	Baik
10	Kamar Mandi	Tempat yang digunakan untuk membersihkan tubuh, sering kali bisa juga untuk buang air kecil maupun buang air besar.	2 Unit	1 rusak ringan

Sumber : PT ADEI *Crumb Rubber Industry* (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.6 di atas, dapat dilihat bahwa fasilitas dan sarana pada PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi masih belum sepenuhnya memadai. Banyak fasilitas yang mengalami kerusakan baik dari kerusakan ringan sampai kerusakan berat, seperti mesin *cooling fan*, kipas

ventilasi, lemari, lampu dan kamar mandi belum dilakukan perbaikan dan penggantian dengan unit baru. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar menjaga lingkungan kerja karyawan tetap kondusif dan nyaman, karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk melihat fenomena tentang lingkungan kerja fisik pada karyawan PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi maka peneliti melakukan survei sementara kepada 30 karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut :

**Tabel 1.7**  
**Pra survey Lingkungan Kerja Fisik**  
**PT ADEI *Crumb Rubber Industry* Tebing Tinggi**

No	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya merasa suasana yang ada di tempat kerja saya terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	11	37%	19	63%
2	Saya merasa cahaya diruangan sudah baik untuk bekeja	14	47%	16	53%
3	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar	13	43%	17	57%

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari Pra-survey diatas untuk pernyataan 1 yaitu saya merasa suasana yang ada di tempat kerja saya terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising yang menjawab setuju sebesar 37% (11 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 63% (19 orang) selanjutnya untuk pernyataan 2 yaitu saya merasa cahaya diruangan sudah baik untuk bekeja yang menjawab setuju sebesar 47% (14 orang) sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 53% (16 orang) dan untuk pernyataan 3 yaitu saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar yang menjawab setuju sebesar 43% (13 orang)

sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 57% (17 orang). Dari ketiga pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa suasana ditempat kerja mereka cukup bising dan mengganggu, dikarenakan lokasi kerja karyawan dekat dengan mesin pengolahan karet. Hal tersebut membuat karyawan kurang nyaman dan sulit berkomunikasi kepada rekan kerja lainnya. Selain itu cahaya dilokasi kerja seperti lampu terkadang ada yang tidak berfungsi dan kurang terang membuat jarak pandang normal karyawan terganggu dalam melaksanakan pekerjaan. Dan untuk sirkulasi udara ditempat kerja karyawan masih kurang nyaman seperti kipas angin dan kipas ventilasi yang masih belum di perbaiki dan dilakukan pergantian sehingga membuat udara menjadi kotor dan mengganggu pernapasan karyawan yang berdampak pada hasil kerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. ADEI Crumb Rubber Tebing Tinggi)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi?



2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi?
3. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi?
6. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. ADEI *Crumb Rubber* Tebing Tinggi

Diharapkan penelitian ini agar dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Sebagai bentuk pengabdian mahasiswa tingkat akhir dan menguji kualitas diri, serta penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang relevan bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan motivasi

ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.





