

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Siagian, 2001).

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan

kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka mungkin di lakukan. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Husain Umar, 2004). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT. Adikencana Mahkotabuana adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pemintalan benang yang bertempat di Kebakkramat Karanganyar. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Adikencana Mahkotabuana, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Adikencana Mahkotabuana. Dimana masih ada kendala lain di perusahaan antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal ( Manullang, 2001 ). Kondisi nyata yang terjadi di PT Adikencana Mahkotabuana utamanya kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **"PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIKENCANA MAHKOTABUANA KEBAKKRAMAT"**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Adikencana Mahkotabuana?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan PT. Adikencana Mahkotabuana?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Adikencana Mahkotabuana.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Adikencana Mahkotabuana.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Adikencana Mahkotabuana.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan terhadap perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan peningkatan kinerja karyawan dan berhasil di masa yang akan datang bagi perusahaan.
2. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi penelitian berikutnya yang sesuai dengan tema penelitian ini.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran – sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.