

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat berkembang, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam perusahaan yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Pada setiap perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik, maka perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan pemuasan, dan pemanfaatan sebaik-baiknya. Meski sebagian besar perusahaan menjalankan tugasnya dengan menggunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja. Dengan kata lain maka penting bagi perusahaan menggunakan tenaga kerja yang mempunyai kinerja tinggi, profesional serta mempunyai kesadaran tanggung jawab bekerja lebih baik dan maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja dan bakat karyawannya, dengan harapan apa yang

sudah menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Dalam mencapai kinerja karyawan faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan apabila potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal.

Mengingat banyaknya tenaga kerja dalam perusahaan, maka perusahaan berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna untuk mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Suatu perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila semua jasa yang disumbangkan oleh para karyawan kepada perusahaan mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan suatu yang dapat memacu dan mendorong keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat tercapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Motivasi atau dorongan yang ada di dalam diri karyawan harus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berprestasi. Menurut Jackson (2001:90) "Motivasi merupakan hal terpenting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut". Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan dari pada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam

menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya.

Motivasi atau dorongan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Menurut Malayu (2003:92) “Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Tanpa adanya motivasi dari karyawan, dapat terjadi tujuan yang selama ini telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan dapat tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut dapat menjadi satu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Karyawan akan lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerja di perusahaan sangat mendukung, nyaman dan aman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2004:183) adalah: “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diemban”. Kondisi materil yaitu menyangkut ventilasi yang baik, sirkulasi udara, cahaya dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut halhal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah informasi, sugesti yang dipaksakan dan sebagainya.

Pada umumnya karyawan menginginkan tempat kerja yang cukup tenang, nyaman, aman, dan bersih. Dengan adanya lingkungan kerja yang seperti itu diharapkan para karyawan akan lebih baik, lebih produktif, dan semangat dalam bekerja. Selain itu dengan lingkungan kerja yang lebih baik, para karyawan akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat serta peralatan yang memadai. Menurut Siagian (2001:295) “Situasi lingkungan kerja turut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang”. Hal ini juga dikemukakan oleh Purwanto (2000: 72), bahwa lingkungan meliputi semua kondisi dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku seseorang

pada pertumbuhan, perkembangan dan proses hidup. Sebenarnya banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi tingkah laku, namun secara nyata sesuatu yang ada di sekelilingnya benar-benar berhubungan secara langsung dan dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Berdasarkan hasil observasi, menurut pimpinan PT. ADIKENCANA MAHKOTABUANA bahwa para karyawan merasa terganggu dengan lingkungan yang tidak bersih dan kurang nyaman, sehingga para karyawan tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain masalah pada lingkungan, pimpinan juga mengungkapkan bahwa kurangnya semangat dan motivasi dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian dan hasil observasi di atas maka peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul **“KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ADIKENCANA MAHKOTABUANA DI KARANGANYAR TAHUN 2014”**.

B. Identifikasi Masalah

Yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah mengamati faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada bagian produksi, diantaranya motivasi kerja dan lingkungan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar.

C. Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang diteliti, hal ini menjaga agar masalah yang akan diteliti tidak lepas dari pokok permasalahan yang akan ditentukan. Untuk itu langkah yang paling tepat adalah membatasi permasalahan agar pembahasan masalah tidak meluas. Dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup dengan permasalahan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan khususnya bagian produksi pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian selesai dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar.
2. Pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar.
3. Pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Sebagai suatu karya ilmiah hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan pada khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Kencana di Karanganyar.
- b) Menambah dan memperluas cakrawala pengetahuan khusus mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikencana Mahkotabuana di Karanganyar.

- c) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian berikutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi PT. Adikencana Mahkotabuana
Penelitian ini dapat memberi masukan pada perusahaan dalam hal motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi penulis
Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperolehnya dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dalam lapangan.
- c) Bagi pihak lain
Sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian tentang masalah sumberdaya manusia di masa mendatang.