

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. 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.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang penting didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya

karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

(Handoko, 2000) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan dapat mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(Heidjrachman, 2011), menyatakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Jadi motivasi pada dasarnya suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan seseorang sesuai yang kita inginkan.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut perusahaan mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan maka akan membentuk suatu kekuatan diri dan situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan (Ahyari, 2002).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan tujuan organisasi. Untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan keterangan di atas serta pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka penulis dalam menyusun skripsi ini mengambil judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada Kantor Perum Perhutani
KPH Ngawi).**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi ?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi ?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi karyawan Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi dalam menentukan keputusan-keputusan strategik dalam pencapaian target.

2. Manfaat Praktis

Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan serta untuk menambah wawasan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

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

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab Tinjauan pustaka menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab metodologi penelitian ini menjelaskan jelaskan mengenai kerangka pemikiran, hipotesis, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, teknik sampling, variabel penelitian, definisi operasional, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

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

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini penulis akan memberikan kesimpulan berdasarkan penelitian dan saran-saran.