

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. AQUA TIRTA INVESTAMA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

**EDI KURNIAWAN FILLAIL**  
A. 210 040 029

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Tujuan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia adalah agar sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimilikinya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Menurut Henry Simamora (1999:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis pekerja yang diantaranya motivasi, kepuasan kerja, peningkatan komitmen, ketenangan dan kegairahan kerja. Akhirnya karyawan akan betah dalam bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi. Menurut Panji Anoraga (1998: 17-18), ketenangan dan kegairahan kerja dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (motivasi kerja, semangat, disiplin, etos kerja, dan lain-lain), keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja berupa fasilitas kerja, rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan menggunakan faktor produksi, alam, skill, teknologi, ketrampilan, tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah teknologi yang tidak dapat berjalan sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi, yaitu minat dan dorongan berasal dari diri karyawan yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, hal ini sering disebut motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain kualitas SDM, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan motivasi agar karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan baik. Handoko (2000: 252) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong individu melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan-tujuan tertentu. Adanya motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pihak perusahaan harus berupaya memadukan antara motivasi karyawan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga dapat menunjang kinerja.

Menurut Manullang (2000:146) "motivasi merupakan suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu untuk bekerja". Tanpa adanya motivasi karyawan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Motivasi ini akan mendorong individu untuk berperilaku aktif dalam upaya memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, prestasi, dan aktualisasi diri. Sebab berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada kinerja karyawan yang produktif, berdedikasi yang tinggi, berpendidikan serta loyal terhadap tanggung jawab. Keterampilan, keahlian, serta kecakapan dalam pelaksanaan di berikan oleh pihak perusahaan. Menurut Simamora (2002: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Menurut Agus Ahyari, (2002:206) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok, fasilitas, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan. Disediaknya berbagai macam fasilitas untuk karyawan. Kelompok kedua adalah masalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengaturan kondisi kerja antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja telah berubah menjadi suatu lingkungan yang mempunyai ikatan batin yang kuat antara orang-orang di dalam lingkungan itu, karena pada hakekatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi pekerja.

Penciptaan lingkungan kerja dan pengadaan sarana-sarana kerja yang dapat menjamin keselamatan para pekerja merupakan tuntutan manusiawi dari pekerja terhadap organisasi. Pada setiap pekerjaan resiko terjadinya kecelakaan selalu ada, yang penting tindakan pencegahan harus dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja (Panji Anoraga, 2000: 75).

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Menurut Agus Ahyari, (2002: 206) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama adalah disediakan berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti pelayanan makan/makanan, pelayanan kesehatan, dan pengadaan kamar mandi/kamar kecil. Kelompok kedua adalah masalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengaturan kondisi kerja antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan, sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan, dan banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang

menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Agus Ahyari, 2002: 207).

Kesehatan fisik dan mental karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan dapat menjadi stress, terkena penyakit atau mengalami kecelakaan kerja jika kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan. Oleh karena itu gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, serta lingkungan kerja berupa suhu dan kelembaban, sangat perlu dikendalikan atau diperkecil semaksimal mungkin (Husein Umar, 2004: 18).

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AQUA TIRTA INVESTAMA”.

## **B. Perumusan Masalah**

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka perumusan masalah yang digunakan sebagai acuan penelitian adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.

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

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini :

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

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

##### *BAB I PENDAHULUAN*

*Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian*

##### *BAB II TINJAUAN PUSTAKA*

Berisi kajian teori tentang manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, motivasi, lingkungan kerja, kemudian dilanjutkan dengan kerangka berpikir, dan perumusan hipotesis.

##### *BAB III METODE PENELITIAN*

Berisi tentang metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Berisi hasil penelitian berupa gambaran umum perusahaan, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan hasil analisis data.

#### **BAB V PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan dan saran