

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Menurut Dessler (dalam buku Edy Sutrisno 2017: 5) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2016: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam usaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang karyawan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu yang harus jadi perhatian utama perusahaan yaitu bagaimana menciptakan dan menjaga motivasi karyawan dalam

bekerja agar tetap fokus untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dalam melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Motivasi juga diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif atau negatif.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 143) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Winardi (2015: 322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin

berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A Sainer dalam Suwanto (2012: 147) Menyatakan bahwa motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dapat diartikan motivasi sebagai suatu faktor yang paling menentukan seorang karyawan dalam bekerja, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut agar mencapai apa yang diinginkan.

Selain masalah motivasi, faktor penting dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja sangat penting bagi kinerja perusahaan, baik lingkungan kerja internal maupun eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari suatu perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor pendukung karyawan dalam melakukan aktivitas baik segala sesuatu yang ada disekitar maupun pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun *non* fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang

menyenangkan, fasilitas yang memadai serta atasan yang baik, maka seorang karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan langsung tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk menyelesaikan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang

terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017: 31) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Pandi Afandi (2016: 51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sondang P Siagian (2014: 56) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan

dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang

karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Al Fadjar Ansory (2018: 208) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif apabila didukung dengan motivasi yang tinggi dari seorang pimpinan perusahaan, lingkungan kerja yang baik dan penerapan disiplin kerja atau peraturan yang dijalankan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Irham Fahmi (2017: 188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan

untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu perusahaan itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kuantitas dan kualitas serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak menghasilkan kerja yang baik pula.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup di perusahaan, dimana perusahaan memiliki standar penilaian kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai atau kebutuhan yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu kinerja dari para karyawan perlu mendapat perhatian, sebab menurunnya kinerja

dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Dalam latar belakang ini, saya melakukan penelitian karya ilmiah dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUTRA KJU CITRA RAYA TANGERANG BANTEN”**.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan sehingga masalah-masalah dalam penelitian dapat dimengerti dengan mudah dan baik. Untuk memudahkan penelitian ini maka batasan masalah yang akan diuraikan antara lain :

1. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 – Desember 2021.

2. Data penelitian adalah data dari Putra KJU Citra Raya Tangerang Banten selama satu tahun Januari 2021 – Januari 2022.
3. Objek penelitian ini adalah karyawan Putra KJU yang beralamat Jl. Boulevard Kavling Komersial Bundaran 4 Perumahan Citra Raya Kel. Mekarbakti Kec. Panongan Tangerang Banten.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang didapatkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Putra KJU Citra Raya Tangerang Banten?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Putra KJU Citra Raya Tangerang Banten?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Putra KJU Citra Raya Tangerang Banten?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Putra KJU Citra Raya Tangerang Banten.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Putra KJU Citra Raya Tangerang Banten.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Putra KJU Citra Raya Tangerang Banten.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Penulis

Penelitian ini untuk dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Perdana Indonesia.

2. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi dalam menerapkan kinerja karyawan yang efektif.

3. Untuk Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan yang penulis dapat terutama dibidang sumber daya manusia tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini, penulis membaginya ke dalam lima bab. Dimana dalam setiap babnya hanya difokuskan untuk membahas satu permasalahan saja. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut, dikemukakan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan hal-hal yang melatar belakangi masalah penulisan, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan hal-hal yang berhubungan dengan variabel penelitian secara teoritis, teori-teori dan definisi para ahli mengenai pengertian motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kerangka berfikir, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan jenis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan

sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang sejarah singkat objek penelitian, deskripsi data penelitian, deskripsi data variabel, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan simpulan dari hasil penelitian dan saran terhadap apa yang menjadi simpulan untuk mendapat perhatian lebih lanjut.