

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Dalam sebuah perusahaan pasti diperlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan, sedangkan karyawan sendiri merupakan aset utama organisasi serta memiliki peranan yang penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam perusahaan, kinerja karyawan sangatlah penting. Keberhasilan pada suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan karyawannya dalam menjalankan tugas mereka. Maka dari itu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga kinerja organisasi (Yavarian dkk, 2012). Mangkunegara (2000) dalam Setiadi (2007) menyatakan bahwa istilah kinerja memiliki arti hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (*motivation*). Dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih terdorong untuk mencapai kinerjanya dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori Hierarki kebutuhan Maslow bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan (Leonard, 2008). Dari uraian diatas diperkuat oleh definisi Surdamayanti (2001) dalam Setiadi (2007) yang menyatakan motivasi adalah kondisi mental emosional yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan,

memberi kepuasan. Dengan adanya motivasi yang terarah akan dapat menciptakan suatu output pekerjaan yang baik yang sesuai standar yang ditetapkan perusahaan dan dengan kemampuan yang memadai maka karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Karno, 2005).

Demikian pula Lingkungan Kerja merupakan faktor yang sangat penting sebagai kondisi atau keadaan tempat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini sesuai dengan pendapat (Nitisemito, 1991 dalam Leonard, 2008) bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan maka keinginan untuk mengembangkan diri guna kemajuan bagi karyawan ataupun suasana yang aman dan nyaman yang diinginkan karyawan tidak akan tercapai. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Dhinawati, 2005). Dengan kata lain faktor lingkungan kerja memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan (Naharuddin dan Sadegi, 2013)

Penelitian ini dilakukan di sebuah Perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian alat-alat pertanian di Surabaya yang pada awalnya merupakan Industri Rumahan yang memproduksi alat-alat untuk pertanian dan kemudian berkembang menjadi sebuah perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan jumlah karyawan \pm 150 orang dengan karyawan tetap berjumlah 100 orang. Dengan latar belakang pengalaman perusahaan yang telah berdiri selama 64 tahun dan memulai usaha dari Industri Rumahan sampai berkembang menjadi Perusahaan besar, hal ini membuktikan

perusahaan memiliki keunggulan dalam mempertahankan perusahaan agar tetap berdiri dan berkembang dengan cara memotivasi karyawan seperti pimpinan selalu memberi penghargaan atau pujian kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik, hal kecil seperti ini akan berdampak besar terhadap perusahaan karena dengan penghargaan atau pujian kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja di perusahaan masih ada yang kurang diperhatikan seperti AC tipe lama dalam ruangan yang mengganggu (suara bising dari AC) tetapi karyawan tetap dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini dikarenakan pengertian dari karyawan yang menyadari bahwa *owner* atau pemilik dari perusahaan ini adalah tipe orang yang pemikirannya masih kuno. berdasarkan latar belakang tersebut dapat dilihat pimpinan berperan dalam memotivasi serta memberikan lingkungan kerja yang baik agar kinerja karyawan dapat meningkat dan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka penulisan skripsi ini dimaksud untuk lebih jauh mengetahui peranan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah Perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian alat-alat pertanian di Surabaya.

1.2. Rumusan Masalah.

Dari latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini, yaitu: Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah Perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian alat-alat pertanian di Surabaya?

1.3. Tujuan penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah Perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian alat-alat pertanian di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademis

Dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca khususnya untuk konsentrasi manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai salah satu masukan untuk pimpinan perusahaan bagian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan ini terbagi menjadi lima bab yang disusun secara sistematis sebagai berikut:

BAB 1: Pendahuluan

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

BAB 2: Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang, landasan teori, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis.

BAB 3: Metode Penelitian

Dalam bab ini diuraikan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode dan alat pengumpulan data, subyek penelitian, teknik analisis data dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4: Analisis Data dan Pembahasan

Dalam bab ini diuraikan karakteristik obyek penelitian, analisis data dan pembahasan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

BAB 5: Simpulan dan Saran

Bab ini berisi simpulan dari analisis data dan pembahasan serta saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak yang berkepentingan.