

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan atau instansi harus memiliki pegawai kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan prestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Disamping itu, semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya, maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu caya upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan

fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi adalah suatu kondisi yang tidak bisa ditawar lagi. Pertimbangannya adalah semakin meningkatnya tantangan baik secara *kuantitatif* maupun *kualitatif*.

Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan.

Hasil pra riset berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hadi Sulistyو selaku Manajer HRM di kantor pusat, fakta yang terjadi pada dilapangan diketahui adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja dikarenakan beberapa masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Melihat kondisi perusahaan secara fisik yang kerap tidak tertata rapi dan juga ruang kerjanya dipenuhi dengan tumpukan barang-barang dinilai sebagai faktor penyebab tertanggunya kinerja karyawan karena suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik serta ukuran ruangan yang kurang luas. Selain itu, Seperti hubungan yang kurang harmonis antar sesama karyawan. Sebagai contoh karyawan yang bekerja dalam bidang produksi mengeluhkan kinerja dari rekan-rekan karyawan terutama pada bagian *editing* yang sering terlambat atau salah dalam pengumpulan sampel produksi. Keterlambatan serta kesalahan dalam sampel produksi seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan bagian produksi tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah dengan sesama rekan kerja. Dalam permasalahan diatas dapat

diartikan lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak optimal.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan serangkaian hasil dari sebuah proses yang mengacu dan diukur berdasarkan waktu tertentu. Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Sedarmayati (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik perorangan maupun berkelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.

Robbins (2013) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah proses dalam mempertimbangkan intensitas, arah perilaku, serta persistensi atau tingkat kegigihan atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan satu penggerak dalam hati manusia untuk mencapai

tujuan. Motivasi juga kerap disebut sebagai rencana dalam mencapai kesuksesan atau masa depan dan menghindari kegagalan.

Dalam penelitian ini peneliti mereplikasi riset penelitian yang dilakukan oleh Rr. Dewi Handayani (2016) yang berjudul "*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERPUSTAKAAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOVEMBER (ITS) SURABAYA*" hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja Yogyakarta
2. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian telah tercapai, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan juga dijadikan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terhadap sumber daya manusia

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi PT. Aseli Dagadu Djokdja Yogyakarta dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.