

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.¹ Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut mampu mencapai target dan tujuan yang diinginkan, untuk meraih apa yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan perlu memiliki alat penggerak utama yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, disiplin waktu serta maksimal dalam menjalankan *job desk*-nya. Dalam setiap aktivitasnya, karyawan membutuhkan motivasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Selain dari motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran yang tak kalah penting untuk mendukung keseharian dari karyawan tersebut bekerja. Apabila lingkungan kerja yang dirasakan baik serta nyaman, maka kinerja karyawan akan meningkat, perhatian dari perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai

¹ Moses N. Kiggundu, *Managing Organization in Developing Countries: An Operation and Strategies Approach*, Kumarian Press Inc., West Harford, p.146

merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktibilitas kerja karyawan adalah upaya-upaya dalam peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal ataupun internal, sehingga harus disadari bahwa salah satu alasan karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau kebutuhan ekonominya serta kebutuhan akan berprestasi yang mendapat pengakuan dari orang lain, dan dengan adanya kepastian dalam menerima upah atau gaji, sehingga karyawan merasa terjamin untuk dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan karier sebagai kebutuhan dari karyawan untuk mengaktualisasi kemampuan diri dan potensi yang dimiliki. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Jaya Real Property, Tbk merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang menginginkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi dan potensial dalam mencapai tujuan perusahaan dengan harapan para karyawan memiliki kinerja karyawan yang maksimal. Persaingan dibidang property saat ini semakin meningkat tajam, munculnya berbagai pesaing dalam

bidang property menjadi acuan untuk perusahaan menghasilkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul tersebut dapat menjadi ancaman namun bila diatasi dengan baik akan menjadi faktor yang membuat perusahaan berhasil dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari berbagai masalah dan kendala inilah membuat saya selaku peneliti tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jaya Real Property, Tbk Bintaro”

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi masalah

Pengamatan selama 3 bulan yaitu Oktober sampai Desember 2013 di PT. Jaya Real Property, Tbk memiliki beberapa fenomena atas apa yang terjadi yaitu:

- a. Terdapat kurangnya pemahaman dari perusahaan terhadap faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja serta mempertahankan karyawan dalam bekerja di perusahaan.
- b. Seringnya perusahaan melakukan rekrutmen atau pencarian tenaga kerja baru dikarenakan banyaknya karyawan yang *re-sign* atau keluar, akibat dari

kurangnya pemahaman perusahaan dalam rangka menciptakan motivasi karyawannya.

- c. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari di perusahaan
- d. Keterlambatan kembalinya para karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang di perusahaan.

2. Pembatasan masalah

- a. Penelitian ini dilakukan di PT. Jaya Real Property, Tbk pada staff karyawan kontrak dan tetap yang berlokasi di CBD Emerald Blok CE/A No 01 Boulevard Bintaro Jaya Tangerang – Banten.
- b. Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).
- c. Motivasi kerja diukur dari terpenuhinya kebutuhan baik kebutuhan akan harga diri, serta penghargaan dan pengakuan dari orang lain serta kebutuhan yang harus ada di tempat kerja, guna memungkinkan karyawan merasa pekerjaan yang mereka kerjakan berarti untuk perusahaan.
- d. Lingkungan kerja diukur dari kenyamanan lingkungan kerja yang ada, meliputi lingkungan kerja fisik atau lingkungan kerja non fisik seperti kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, kelengkapan peralatan kerja, suasana kerja, kesejahteraan karyawan serta hubungan karyawan dengan rekan kerja dan pimpinan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka perumusan masalah yang dapat dibuat dan tergolong tegas, jelas, spesifik adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Faktor manakah diantara motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk dipertimbangkan serta evaluasi tambahan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia

yang baik dan dapat memberikan keuntungan baik dari karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pembanding untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada didalamnya untuk masa yang akan datang terutama mengembangkan penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan dan ditambahkan sebagai sumber pengetahuan umum terutama mengenai sumber daya manusia dan dapat dijadikan patokan dan inspirasi untuk para pembaca dari perusahaan lain.

F. Sistematika penulisan

Penulisan proposal ini dibagi menjadi:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Didalam bagian ini diuraikan tentang teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Landasan teori akan menyampaikan teori

pemberian insentif, pemberian fasilitas perusahaan, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Selain pemakaian teori, yang diuraikan dalam penelitian ini adalah kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini akan menguraikan tentang metode beserta langkah langkah yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian. Terdapat uraian yang menyangkut jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan tehnik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan tehnik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bagian ini menjabarkan tentang gambaran perusahaan beserta struktur organisasi, pembagian tugas dan aspek-aspek yang berkaitan dengan konsentrasi studi dalam penelitian ini.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi analisis karakteristik responden, analisis tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengujian hipotesis.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisi kesimpulan serta saran-saran dari penelitian yang telah dilakukan yang kemudian kiranya akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, pembaca serta peneliti selanjutnya