

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan menghasilkan keuntungan yang maksimal. Seperti yang diungkapkan pada Bangun (2012) bahwa betapa pun sempurnanya rencana-rencana perusahaan dan pengawasan serta penelitiannya bila karyawan tidak dapat menjalankan tugas dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak dapat mencapai hasil maksimal yang sebenarnya dapat dicapainya. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah motivasi.

Setiap perusahaan sangat berharap bahwa karyawannya dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, oleh karena itu kinerja dari karyawan harus benar-benar diperhatikan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Robbins, (dalam Agungno 2014) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Siagan, (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*),

BAB I PENDAHULUAN

Disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari pernyataan tersebut maka motivasi dan lingkungan kerja sekitar karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Alex S Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan nyaman bagi karyawan, maka karyawan cenderung dapat meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. Sebaliknya, apabila lingkungan yang diciptakan perusahaan kurang nyaman bagi karyawan, maka kinerja karyawan cenderung akan semakin menurun.

Motivasi memiliki kekuatan dalam setiap karyawan untuk dapat memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan menghasilkan hasil yang memuaskan. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal dalam motivasi terdiri dari kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal terdiri dari gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, tanggung jawab dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan PD. Alam Aneka Aroma. Tempat dimana penelitian ini dilaksanakan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri di kota Sukabumi. PD. Alam Aneka

BAB I PENDAHULUAN

Aroma memiliki 50 tenaga kerja yang mendukung proses produksi produk berupa kecap, minyak dan produk pangan lainnya. Untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan PD, Alam Aneka Aroma, maka dibutuhkan motivasi dan juga perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal dan dapat bekerja dengan nyaman di pabrik.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PD. Alam Aneka Aroma**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dibahas, dapat dirumuskan masalah-masalah seperti berikut

1. Bagaimana motivasi kerja di PD. Alam Aneka Aroma?
2. Bagaimana lingkungan kerja di PD. Alam Aneka Aroma?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PD. Alam Aneka Aroma?
4. Sejauhmana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PD. Alam Aneka Aroma?
5. Sejauhmana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PD. Alam Aneka Aroma?
6. Sejauhmana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma?

BAB I PENDAHULUAN

1.3 Maksud dan tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang identifikasi masalah di atas, maka dikemukakan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi di PD. Alam Aneka Aroma.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja di PD. Alam Aneka Aroma.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PD. Alam Aneka Aroma.
4. Untuk mengetahui sejauhmana motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma.
5. Untuk mengetahui sejauhmana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma.
6. Untuk mengetahui sejauhmana lingkungan kerja dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PD. Alam Aneka Aroma.

1.4 Kegunaan penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi secara :

1. Teoritis

Memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian yang lebih lanjut yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi dan kinerja kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB I PENDAHULUAN

2. Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan, khususnya bagi manajer sumber daya manusia dan pimpinan perusahaan yang berperan dalam pengembangan dan pemeliharaan kinerja karyawan.