

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan dan mempertahankannya. Karyawan adalah aset terpenting bagi setiap perusahaan. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil lebih baik ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki. Masalah terbesar yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah masalah dalam memotivasi karyawan. Perusahaan dapat mengatasi masalah tersebut yaitu dengan memperhatikan karyawan, melihat kebutuhan, keinginan, bakat dan keterampilan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara bersemangat dan produktif.

Dalam lingkungan perusahaan, memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, bukan merupakan tugas yang mudah, karena setiap karyawan mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam. Perbedaan individual akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Begitupula situasi kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan, karena situasi kerja akan mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Situasi kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Porter dan Miles *dalam* Stoner dan Freeman (1994) mengemukakan bahwa lingkungan perusahaan merupakan seluruh rangkaian, sistem yang berkaitan erat dengan tugas operasional karyawan dalam perusahaan. Terdapat tiga variabel yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dalam lingkungan perusahaan, yaitu: (1) karakteristik individu, (2) karakteristik pekerjaan, (3) karakteristik situasi kerja.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2005: 92). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Melihat akan pentingnya pengaruh faktor-faktor dapat yang mempengaruhi motivasi dalam lingkungan perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan mengoptimalkan faktor-faktor yang berpengaruh tersebut, sehingga dapat dijadikan alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Bertitik tolak dari pandangan diatas yang menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor dalam lingkungan perusahaan yaitu, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja yang mempunyai hubungan

terhadap motivasi kerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Adapun obyek yang peneliti pilih adalah Perhutani. Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) sebagai pengelola sumberdaya hutan di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Dalam mengelola perusahaan, Perhutani menghargai seluruh aturan *mandatory* dan *voluntary* guna mencapai Visi dan Misi perusahaan. Perhutani optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumberdaya hutan dan lingkungan berdasarkan kondisi hutan yang ada, kekuatan visi yang ingin dicapai dan konsistensi penerapan standar internasional pengelolaan hutan sebagai pendukung bisnis yang berkelanjutan.

Salah satu kantor Perum Perhutani yang ada di Unit II Jawa Timur adalah Perum Perhutani KPH Pasuruan. Peran Perum Perhutani KPH Pasuruan dalam pengolahan dan pemeliharaan hutan di wilayah kerja sangat penting. Hutan merupakan aspek penting bagi kehidupan masyarakat. Hutan menjaga keseimbangan alam demi keberlangsungan hidup makhluk hidup dilihat dari berbagai aspek hutan memiliki banyak manfaat baik untuk masyarakat maupun negara. Manfaat tersebut bisa jadi pariwisata, hutan lindung, bahkan usaha penjualan kayu dan produksi minyak kayu putih.

Tabel 1.1
Data Penambahan Produktivitas Daun Kayu Putih KPH Pasuruan 2012

No	BKPH	Tagret Produksi DKP						
	RPH	Jumlah Petak	Jumlah Pohon	Luas Pungutan	Rata-Rata Per Pohon		Target	
			(Phn)	(Ha)	SAH RTT	Optimalisasi	SAH RTT	Optimalisasi
					Kg/Phn/Thn	Kg/Phn/Thn	Kg/Phn/Thn	Kg/Phn/Thn
1.	Sruwi	33	498.213	467.15	1.97	2.44	1.009.651	1.233.032
2.	Karanglo	21	305.745	412.5	1.82	2.24	570.503	695.198
3.	Plososari	22	301.219	319.2	1.75	2.18	456.282	595.650
4.	Tj. Anom	20	395.624	341.1	1.45	3.27	493.024	674.170
5.	Kd.Pengaron	9	86.157	103.8	1.79	2.18	154.410	203.658
	Jml. BKPH	105	1.586.957	1.643,7	1.76	246	2.683.869	3.402.708

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa produksi DKP KPH Pasuruan tahun 2012 dapat dioptimalkan melalui penambahan produktivitas DKP 0,5 kg/Phn/Th, sehingga target produksi DKP menjadi : 2.683.869 kg + 718.839 kg = 3.402.708 kg. Dengan adanya peningkatan produksi daun kayu putih, Perum Perhutani KPH Pasuruan menduduki urutan ketiga di Jawa Timur sebagai penghasil daun kayu putih yang digunakan untuk bahan minyak kayu putih.

Keberhasilan Perum Perhutani KPH Pasuruan didukung oleh keberadaan sumberdaya manusia yang ada didalamnya sebagai pelaku utama di perusahaan. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka dibutuhkan sumberdaya pendukung yang berkualitas karena sumberdaya manusia merupakan asset yang dapat menjalankan fungsi produksi lainnya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Lingkungan perusahaan sebagai tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya merupakan faktor yang dapat menyebabkan karyawan bersemangat atau tidak bersemangat dalam bekerja. Lingkungan perusahaan yang menyenangkan akan mendorong karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara bersemangat dan produktif.

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengetahui pengaruh lingkungan perusahaan yang terjadi di Perum Perhutani KPH Pasuruan, kemudian menghubungkannya dengan motivasi kerja karyawan agar perusahaan dapat mengoptimalkan faktor yang berpengaruh tersebut, sehingga dapat dijadikan alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Perusahaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perum Perhutani KPH Pasuruan”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Pasuruan?
2. Apakah karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Pasuruan?
3. Karakteristik manakah yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan di Perum Perhutani KPH Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Pasuruan.
3. Untuk mengetahui karakteristik manakah yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Pasuruan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Untuk menambah wacana, pengetahuan dan memperkaya khasanah ilmu bidang penelitian tentang motivasi kerja karyawan.
 - b. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman ke dalam bidang yang sesungguhnya.
 - c. Sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama di perkuliahan.

2. Bidang pihak akademis, dapat digunakan untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan khususnya di bidang motivasi kerja karyawan dan umumnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Juga sebagai bahan referensi atau pijakan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama. Sekaligus di harapkan hasil penelitian ini bisa menjadi pengembangan atau penyempurnaan atau bahkan penelusuran dari hasil penelitian di kemudian hari.
3. Bagi pihak instansi, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Perum Perhutani KPH Pasuruan untuk mengoptimalkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan