

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan terjemah dari kata *Job Performance*. Secara etimologi *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti “*The act performing; execution*”(Webster New School and Office Dictionary), menurut Henry Bosley Woolf *Performance* berarti “*The execution of action*” (Webster New Collegiate Dictionary). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja (Lalubu, 2012:24).

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu perusahaan tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberi kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Benardin dan Russel (dalam Ruky,2001) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan setandar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2001:67) juga memberi definisi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, Guio (dalam Wijono, 2007:21) mengatakan bahwa kinerja memiliki dua hal, yaitu pertama secara kuantitas mengacu pada hasil dari suatu pekerjaan dan yang kedua dari sudut kualitas yaitu bagaimana seseorang melakukan pekerjaan secara sempurna. Ada pendapat lain yang juga mengenai kinerja yaitu bahwa kinerja merupakan kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi. Dimana motivasi adalah dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2005:146).

Menurut Gatusudarmo (dalam Sutrisno, 2009:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu untuk aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Aldefer mengemukakan ada tiga kebutuhan yang perlu dipenuhi Sebaik-baiknya yaitu: *existence* (keberadaan), *relatedness* (kekerabatan), *growth* (pertumbuhan). Pemenuhan kebutuhan ini sangat penting diperhatikan oleh manajer suatu organisasi, dengan memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik, akan merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian yang unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran sebuah organisasi (Winardi, 2001).

Menurut Zainun (1989:50) motivasi merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia dan langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tho, Ivone (2010) yaitu variabel-variabel motivasi yang dimasukkan dalam penelitiannya terbukti bahwa mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula.

Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, menurut Sedarmayanti (2009:28) aspek lain yang tidak kalah penting berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman.

Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatuperusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi

perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Menurut Putra, dkk. (2013) menyimpulkan dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2012) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. maka dapat dikatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula.

Namun demikian menurut Murti dan Srimulyani (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan pada hasil analisis data yaitu variabel motivasi diperoleh t hitung sebesar 0,517 dengan signifikansi sebesar 0,606 sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak. Sehingga dari keterangan tersebut dapat dipahami bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan pendapat Zainun, (1989:50) dan Bachtiar (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap tingkat dan mutu kinerja. Hal ini yang melandasi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Motivasi terhadap kinerja.

Menurut Anarogo dan Widiarti (1993:57) aspek yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi dalam pelaksanaan dari suatu pekerjaan adalah lingkungan

kerja. Dimana lingkungan kerja itu sendiri mencakup kondisi fisik maupun kondisi non fisik (psikologis). Seseorang dengan kondisi fisik yang baik belum tentu dapat mencapai hasil yang baik dalam bekerja karena kondisi fisik yang baik tidak dapat menjamin hubungan secara langsung dengan moral yang baik pula dari pekerja yang bersangkutan. Dan sebaliknya kondisi fisik yang buruk secara praktis juga tidak dapat mempunyai kaitan secara langsung terhadap moral dari seseorang pekerja. Jadi belum tentu bahwa kondisi fisik yang baik pasti dapat menumbuhkan moral yang baik pula bahkan sebaliknya kondisi fisik yang buruk seringkali dapat menumbuhkan moral yang sangat tinggi. Hal ini yang melandasi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang lingkungan kerja terhadap kinerja.

PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) selanjutnya disebut dengan PTPN XII merupakan Badan Usaha Milik Negara dengan setatus Perseroan Terbatas yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia. PT Perkebunan Nusantara XII didirikan berdasarkan PP nomor 17 tahun 1996, dituangkan dalam akta notaris Harun Kamil, SH nomor 45 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK nomor C.2-8340 HT. 01.01 tanggal 8 Agustus 1996.

PT Perkebunan Nusantara XII berfokus pada bidang perkebunan dan saat ini persaingan dibidang agrobisnis semakin tajam. Mengharapkan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan PTPN XII cabang Malang. Perusahaan ini dalam menjalankan aktivitas sangat bergantung pada faktor sumberdaya manusia. Dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan

akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat dan memenangkan persaingan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan Judul “**Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT Perkebunan Nusantara XII) Cabang Malang**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang?
2. Apakah Motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja di PT Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di PT Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) di PT Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Aspek Praktis

Penelitian ini akan menambah pengetahuan pembaca, terutama yang berfokus pada penerapan motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan literatur dalam perkembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk menghindari salah pengertian atau cakupan yang terlalu luas terhadap pokok-pokok persoalan yang akan dibahas, maka permasalahan dibatasi hanya fokus terhadap motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XII. pada karyawan bagian Unit Teh Clup (UTC) yang bertempat di perkebunan teh yang berada di Lawang, Malang, Jawa Timur.