

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan sebagai salah satu aset penting bagi perusahaan harus dikelola dan dipelihara dengan baik, salah satu upayanya yaitu dengan memberikan tambahan motivasi serta pemberian insentif. Untuk itu perusahaan berusaha, memberikan sorotan lebih banyak terhadap Sumber Daya Manusia yang berada dalam ruang lingkup perusahaan tersebut. Memenuhi kebutuhan tersebut, perusahaan dapat menempuh dengan beberapa cara, cara yang paling efektif adalah meningkatkan Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan, mulai dari staf perusahaan sampai karyawan tetap maupun karyawan honorer. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan suatu usaha. Sumber daya manusia yang baik mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, sumber daya manusia senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan globalisasi (Ambarita, 2012). Perusahaan diuntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dalam bisnis. Sumber Daya Manusia menitik beratkan pada kenyataan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang saling berintraksi satu sama lain dalam pencapaian suatu tujuan.

Di mana faktor manusia sering kali menimbulkan masalah-masalah rumit dalam suatu perusahaan yang disebabkan karena adanya perbedaan-perbedaan seperti sifat keahlian, pengalaman, latar belakang dan reaksi

yang ditimbulkan antar masing-masing karyawan, oleh karena itu pada dasarnya kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan-karyawan yang berkerja dalam perusahaan tersebut. Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. oleh karena itu para karyawan akan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang adil dan memuaskan. Terdapat banyak faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja, antara lain motivasi. Motivasi ada bermacam-macam, diantaranya motivasi dari dalam diri, motivasi dari lingkungan kerja, dan motivasi dari atasan. Konsep dasar teori motivasi, adalah seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya. Insentif merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi.

Peranan sumber daya manusia sangat menentukan terhadap tercapainya tujuan dari organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif diperlukan dalam suatu organisasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat terlaksana tepat pada waktunya. Untuk itu, sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan selalu memberikan dorongan atau semangat kerja sehingga akan terbentuk motivasi kerja.

Motivasi kerja sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah,

namun secara garis besar faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi motivasi internal dan faktor eksternal. Menurut Uno (2007:39), Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya: hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan: harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar setiap sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, setiap sumber daya manusia diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik bagi perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan selalu berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya. (Nitiseminto, 2012.)

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan Mathis & Jakson (2012). Materil ataupun non materil. Kinerja buruk juga dapat disebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat Ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan factor – factor pendukung yang sangat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung.

**Tabel 1.1****Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2020 – 2021 Pada Kantor Alfa  
Omega Taru**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen Kariayawan					Absensi	Jumlah Hari Kerja nyata	Tingkat Absensi
		Hari Kerja	JK x HK	A	S	I			
Januari	35	31	1085	1	12	1	14	1071	1%
jumlahFebruari	35	29	1015	3	5	5	13	1002	1%
Maret	35	31	1085	2	8	6	16	1069	1%
April	35	30	1050	3	7	5	15	1035	1%
Mei	35	31	1085	3	10	7	20	1065	2%
Juni	35	30	1050	3	11	8	22	1028	2%
Juli	35	31	1085	3	10	5	18	1076	2%
Agusustus	35	31	1085	3	13	9	25	1060	2%
September	35	30	1050	4	9	7	20	1030	2%
Oktober	35	31	1085	3	12	8	23	1062	2%
November	35	30	1050	3	10	8	21	1029	2%
Desember	35	31	1085	3	14	9	26	1059	2%

*Sumber data kantor alfa omega tarus*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di ketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan pada Kantor Alfa Omega Tarus selalu mengalami perubahan. Dimana pada bulan januari tingkat jumlah absensi karyawan sebanyak 14 dengan presentase 1% , pada bulan februari mengalami perubahan dimana jumlah absensi karyawan sebanyak 13 dengan presentase 1%, sedangkan pada bulan maret jumlah absensi karyawan sebanyak 16 dengan presentase 1%, dan pada bulan april jumlah absensi karyawan sebanyak 12 dengan presentase 1%, dan pada bulan mei jumlah absensi karyawan sebanyak 20 dengan presentase 2%, Dan pada bulan Juni jumlah absensi karyawan sebanyak 22 dengan presentase 2%,

Pada bulan July jumlah absensi sebanyak 18 dengan presentase 2%. Pada bulan Augustus jumlah absensi 25 dengan presentase 2%. Pada bualn September jumlah absensi karyawan 20 dengan presentase 2%, Dan pada bulan October jumlah absensi karyawan sebanyak 23 dengan presentase 2% Dan pada bualan November jumlah absensi karyawan sebanyak 21 dengan presentase 2%, sedangkan pada bulan December jumlah absensi karyawan sebanyak 26 dengan presentase 2%.

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap peningkatan presentasi Kerja karyawan pada Yayasan dan Pengembangan Masyarakat Alfa Omega Tarus. Motivasi tentunya berpengaruh terhadap presentasi karyawan. Peneliti menggali secara spesifik mengenai internal dan eksternal, motivasi, dan prestasi yang ada di lembaga tersebut. Peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberian Motivasi internal dan eksternal Terhadap Peningkatan Presentasi Kerja Karywan Pada Yayasan Dan Pengembangan Masyarakat Alfa Omega Tarus.

Berdasarkan observasi dari peneliti terdapat motivasi kerja di sana belum maksimal dalam masih terdapat beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu. lingkungan kerja pada Yayasan dan pengembangan masyarakat alfa omega tarus belum bisa menjaga kebersihan dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2012). Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manufacturing Manado dengan hasil penelitian yaitu: Motivasi kerja (X1) Terdapat Pengaruh positif dan Signifikan Terhadap kinerja karyawan (Y) dan Lingkungan (X2) Terdapat pengaruh Singnifikan Terhadapap kinerja karyawan.

Menurut Yayan Yanuary (2019) dengan Judul Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Hasil Penelitian Yaitu: berdasarkan Uji T Motivasi Kerja (X1) Terdapat Pengaruh Positif Dan Singnitifikan Terhadap Kinerja Karyawn (Y) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terdapat Pengaruh positif Dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Dan Uji F ada pengaruh bersama-sama antara Motivasi Kerja (X1) dan lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Christin, J., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Distribution. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat diketahui nilai koefisien regresi variabel Motivasi Internal (X1) dan Motivasi Eksternal (X2) sebesar 9,912 dengan nilai sig. sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Orocorma, C., Tumbel, T. M., & Asaloi, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif hal ini ditunjukkan Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 7 No. 1 Tahun 2018 72 dari data skor presentase 21.3%. terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. PT. TASPEN (Persero) cabang Manado. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang di jalankan.

## **1.2 MASALAH PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Dan Pengembangan Masyarakat Alfa Omega Tarus.

## **1.3 PERSOALAN PENELITIAN**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan dan Pengembangan Masyarakat Alfa Omega Tarus?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan dan Pengembangan Masyarakat Alfa Omega Tarus?

## **1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.4.1 Tujuan Penelian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :



1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi internal terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dan Pengembangan Masyarakat Alfa Omega Tarus.
2. Untuk mengetahui pengaruh eksternal terhadap kinerja karyawan pada Yayasan dan Pengembangan Masyarakat Alfa Omega Tarus.

## **1. Manfaat Penelitian**

### **1.1.1.1 Kemampuan Akademis**

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak sebagai berikut:

### **1.1.1.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

#### **a. Manfaat akademis**

Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja terhadap kinerja terhadap karyawan.