

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan zaman, tercipta banyak persaingan antar perusahaan yang semakin ketat dan menuntut setiap perusahaan untuk memiliki karyawan yang berkualitas rangka mendukung upayanya untuk menang dalam persaingan tersebut pada perusahaan, instansi atau organisasi. Dalam menunjang suatu perusahaan ikut serta manusia sangatlah berperan penting walaupun peranan teknologi sudah mampu menggantikannya akan tetapi sumber daya manusia tetap menjadi unsur yang sangat penting dalam menunjang perusahaan dalam mencapai suatu tujuan Menurut (Hasibuan, 2017).

Peran penting sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi suatu perusahaan zaman sekarang sangatlah memperhatikan perkembangan dalam menghantarkan suatu organisasi termasuk organisasi publik untuk mencapai tujuan bersama sehingga peran penting ini perlu diperhatikan agar organisasi mampu mencapai kinerja yang maksimal. Organisasi publik memposisikan SDM sebagai sumber daya yang utama karena mengembangkan tugas untuk memberikan pelayanan pada masyarakat, sehingga dibutuhkan SDM yang profesional, kompeten, berkualitas dan memiliki komitmen tinggi. Dalam peran manajemen dalam organisasi publik, pencapaian kinerja yang maksimal dari pengelolaan sumber daya manusia yang juga dipengaruhi berbagai banyak faktor-faktor termasuk

dengan bertujuan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan suatu pengelolaan SDM.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kerja SDM yang memiliki salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya, Selain itu hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan. Berdasarkan hasil penelitian Suwardi dan Utomo (2011), Hamid (2012), Murti dan Veronika (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan penelitian lain yang dilakukan oleh Salleh et al. (2011) dalam penelitian disusun oleh ( Susan et al. (2012) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri seseorang karyawan dapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. (Gitosudarno dan Azhad, dkk (2015) Untuk mendapatkan kinerja yang efektif dan efisien dibutuhkan beberapa faktor pendukung seperti,

perusahaan perlu mengimbangi dengan memberikan tanggapan kepada tenaga kerja berupa pengakuan, kebebasan untuk memberikan sumbangan, kesempatan untuk berkembang, kompensasi yang adil. Tenaga kerja keras agar mendapatkan kondisi dimana hasil yang optimal. (Menurut Sulton 2017) motivasi merupakan suatu perubahan yang energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan .Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa di hargai. Motivasi kerja yang terdapat pada PT. Telkom Indonesia dilakukan demi menjaga kelangsungan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Dalam proses motivasi kerja terhadap karyawan, aspek komitmen karyawan perlu mendapat perhatian yang lebih. Karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kondisi perusahaan akan stabil karena karyawan yang berkualitas tetap bekerja dengan baik dalam mengembangkan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009), tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikkehendaki perusahaan,

maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian motivasi dalam perusahaan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung bahwa karyawan dalam mengembangkan perusahaan agar dapat tercapainya suatu tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, yang efektif suatu organisasi dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tercapainya suatu tujuan. Selain motivasi kerja, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:21)Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1990). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta mengatur kerjanya baik sebagai pendorong maupun sebagai kelompok. Lingkungan merupakan salah satu terpenting

dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, keamanan kerja dan hubungan antara karyawan, (Nitisemito 2008). Selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian menurut Jumawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indko Java Semarang. lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan suatu hal yang disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap para karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas kinerja yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk. (2014) serta Ningrum, dkk.(2014) menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. (Mardiana,2014 dan hendri 2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa aman, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dimana karyawan dalam perusahaan melakukan pekerjaannya. Agar karyawan bersikap positif pada pekerjaannya maka harus diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang berada dalam suatu perusahaan dapat

mempengaruhi emosi karyawan. Apabila seorang karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Mangkunegara (2000) menyebutkan, faktor yang dapat mempegaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi, setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan suatu tenaga kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Beberapa cara baik untuk memenuhi dalam meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu upaya- upaya untuk menciptakan kinerja sebagai tantangan manajemen yang paling serius karna keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilan Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satu dengan cara memberikan motivasi dan lingkungan kerja pada perusahaan PT.Telkom Indonesia dimana perusahaan secara terus-menerus mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga bisameningkatkan kinerja. Keberhasilan perusahaan bergantung kepada kinerja karyawan oleh karenanya kinerja yang tinggi maka akan

motivasi semakin tinggi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Kiruja dan Elegwa (Kiruja 2013) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya manusia yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali altivitas organisasi, degan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaanya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya. (Blau & Scort, 1962, Katz & Kahn, 1966). PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Witel Bandar Lampung adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi diindonesia dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta (Wikipedia).

PT. Telkom Indonesia telah mempunyai banyak sektor cabang di indonesia, salah satunya kini berada di daerah bandar Lampung, provinsi Lampung. pada tahun 2017-2018 mendapatkan penghargaan bergenerasi the best company to work for in Asia adapun pada tahun 2019 kembali mendapatkan penghargaan atas kepedulian dalam menggulagi pandemi Covid- 19 dan dampaknya melalui program Corpotae social

Responsibility (CSR), hal ini menandai bahwa telkom dalam mengelola sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk.Witel Lampung diketahui bahwa bagian home service kepala bagian HRD pada lantai (II) menyebutkan motivasi kerja, beberapa karyawan memiliki jawaban yang berbeda atau beragam, diantaranya ada yang bekerja untuk menghidupi keluarga dan ada juga bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk.Witel Lampung demi mencari uang tambahan sedangkan pada lingkungan kerja banyak sekali karyawan yang kelelahan dalam suhu ruangan dan udara kurang baik sehingga karyawan tidak dapat mengerjakan tugas dengan sempurna selain motivasi dan lingkungan kerja ada kinerja karyawan didalam perusahaan bahwa kurang profesional dalam melakukan tugas dan kewajiban masing- masing, sehingga kinerja mereka tidak maksimal.hal ini disebutkan diungkapkan pada bagian home service Kepala bagian HRD PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk.Witel Lampung ketika diwawancara oleh penulis. Sehubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja karyawan memiliki komitmen dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kemauan yang telah ada dalam diri karyawan menyelaraskan perilaku pribadi dan menjadikan prioritas dan tujuan perusahaan. Dalam hal ini komitmen karyawan, dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk.Witel.



lampung. Berikut ini adalah nilai persentase (%) voluntary turnover karyawan pada bagian consumer service tahun 2018-2020 yang diinformasikan berdasarkan Tabel 1.1 sebagai berikut Manajemen PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk.Witel lampung.

**Table 1.1 Rata-rata Turnover Karyawan Consumen Service PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung 2018-2020**

| Tahun | Jumlah | Out | Persentase |
|-------|--------|-----|------------|
| 2018  | 287    | 26  | 9%         |
| 2019  | 296    | 39  | 10%        |
| 2020  | 314    | 28  | 12%        |

*Sumber:* Bagian SDM PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung

Pada tabel 1.1 diatas menjelaskan fakta tentang Turnover pada karyawan bagian consumer service di PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk.Witel lampung tentu menjadi perhatian khusus pada perusahaan, selain perusahaan kehilangan tenaga kerja ahli, Hal ini dapat disebabkan karyawan mengalami kelemahan fisik dan dikarenakan lembur ataupun bekerja berlarut malam atau disebut juga kerja tambahan selain faktor tersebut motivasi kerja menjadi penyebab bertambahnya motivasi yang diterima karyawan akan membuat kinerja karyawan meningkat pada tahun 2018 dengan persentase 9% tahun 2019, 10% dan ditahun 2020, 12 %. Sedangkan menurut Rivai dalam Florida dan A.M Rosa (2013) motivasi adalah sesuatu didalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan mengerakan kearah perilaku untuk mendapat tujuan tertentu. TelekomunikasiIndonesia (persero) Tbk.Witel lampung mempunyai aturan sendiri seluruh

karyawan setiap hari diwajibkan mengisi absensi sebelum pukul 08.30 WIB dan mengikuti Breafing pagi 15 menit yang dimulai 08.15 WIB hingga pukul 08.30. Breafing pagi ini digunakan sebagai ajang untuk saling memberikan informasi pihak manajemen dan para karyawan, pada pukul 08.30 WIB seluruh karywan mulai bekerja hingga pada waktunya istirahat pada pukul 12.00 WiB sampai dengan pukul 13.00 dan pulang kerja pada pukul 17.00 WIB. Menurut Handoko (2000:252) salah satu indikator untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya, keadilan pembagian insentif juga didasarkan pada tingkat absensi karyawan, berikut ini ada tabel 1.2 yang dilihat tingkat absensi karyawan sebagai berikut:

**Table 1.1 Data Kehadiran Karyawan PT. Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung Periode Januari-Maret dan Januari-Desember 2018-2022**

| NO            | Bulan     | Ketidakhadiran |       |      | Terlambat | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|-------|------|-----------|----------------|
|               |           | Izin           | Sakit | Alfa |           |                |
| 1             | Januari   | 10             | 5     | 16   | 20        | 13,7%          |
| 2             | Febuari   | 8              | 7     | 10   | 15        | 11,5%          |
| 3             | Maret     | 7              | 5     | 6    | 10        | 14,2%          |
| 4             | April     | 5              | 9     | 15   | 18        | 32,4%          |
| 5             | Mei       | 11             | 15    | 15   | 11        | 4,1%           |
| 6             | Juni      | 6              | 15    | '12  | 16        | 3,0%           |
| 7             | Juli      | 14             | 18    | 17   | 12        | 2,8%           |
| 8             | Agustus   | 6              | 13    | 15   | 17        | 2,4%           |
| 9             | September | 25             | 6     | 14   | 19        | 2,7%           |
| 10            | Oktober   | 9              | 4     | 9    | 13        | 3,1%           |
| 11            | November  | 12             | 11    | '14  | 25        | 24,4%          |
| 12            | Desember  | 9              | 13    | 14   | 22        | 27,4%          |
| <b>Jumlah</b> |           | 112            | 121   | 154  | 208       | 139,2%         |

*Sumber:* Bagian HRD PT. Telkom Indonesia pusat enggal Bandar lampung, 2022

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan pada PT.Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung tabel diatas dapat dikategorikan tingkat kehadiran karyawan pada bulan januari – maret dikatakan menurun dengan dibandingkan dengan bulan april - desember meningkat dari 13,7% -14,2% dan 32,4% - 27,4% maka menunjukkan bahwa secara semuanya dalam keadaan tidak begitu bagus, dimana dari keseluruhan karyawan baik itu yang telat datang, izin sakit, terlambat datang ataupun yang selesai lebih awal banyak sekali para karyawan datang kurang dari jam operasial dan pulang lebih awal tidak mengikuti jam operasional yang ditentukan oleh perusahaan maka dari itu pekerjaan harus tertinggal dan dikerjakan kembali mulai besok pagi.Hasil penelitian (Jufrizen,2018); (Jufrizen,2017) ;(Jufrizen,& Pulungan,2017); Ainanur & Tirtayasa,2018); Farisi, Irnawati,& Fahmi, 2020);(Prayogi & Nursidin,2018); (Andayani & Tirtayasa,2019); dan ( Hasibuan & Silvy, 2019) Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan berjudul pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kaeryawan PT..Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Tangerang (menurut Sunyoto,2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasia adalah sebagai berikut: promosi, prestasikerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja.

Pada dasarnya lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan

untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik juga dampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang bersangkutan Menurut (Hidayat & Taufiq, 2012). Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian oleh (Yusandar, 2019); Farisi & Fani, 2019) dan (Bahagia, Putri & Rizdwansyah, 2018) dapat disimpulkan Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berjudul analisis lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan pada balai desa. hal ini dalam penelitian menurut (Ni Made Rena, 2017); (Yuyu Indrawati, 2016) dan (I GPB Sasrawan M,) dengan berjudul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Global Holiday Jimaran Bali, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pada survei awal penelitian yang secara langsung datang ke pihak perusahaan.

PT. Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung dalam jumlah karyawan yang banyak peneliti mengambil beberapa pendapat dari karyawan sesuai bidang diterapkan oleh pihak perusahaan mengenai tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Muhammad Abdurahman Zaky yaitu karyawan tetap pada bagian Digital Platform and IT menjelaskan bahwa motivasi dalam hal agar mencapai prestasi kerja adalah dengan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan Bonus atau reward (uang tambahan) kepada karyawan yang mempunyai semangat kerja tidak

megeleuh terhadap pekeijan yang membangun komunikasi yang baik terhadap dengan atasan dan banyak membuat program Training untuk meningkatkan pontensi pada karyawan diperusahaan PT. Telkom Indonesia Pusat Enggal Bandar Lampung.

Selanjutnya menurut Redho Eka Pratama sebagai karyawan tetap pada bagian OS AOM menjelaskan bahwa lingkungan kerja dalam hal ini adalah fasliatas kerja (dalam ruangan kantor) merupakan tempat dimana para karyawan bekerja setiap hari yang harus didukung dalam hal sarana dan prasarana agar karyawan merasa betah giat bekerja sehingga dapat memotivasi karyawan. Sedangkan menurut Sancita Utami Rupakasari dimana karyawan tetap pada bagian Promotion and Sales Support menjelaskan bahwa kinerja karyawan dalam hal kinerja adalah interaksi dari kemampuan, motivasi seseorang dalam bekerja yang dipengaruhi dari factor lingkungan serta disiplin karyawan tersebut.

Upaya untuk memperluas jangkauan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung cenderung akan menemui hambatan dan persaingan sehingga layanan dan jasa perusahaan bisa dikenal dan digunakan dikalangan masyarakat Indonesia, khususnya daerah bandar Lampung sehingga dalam prosesnya, daya juang dalam menghadapi hambatan, kesulitan, dan persaingan antar perusahaan haruslah tinggi dan dimiliki oleh SDM PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada 7 November 2018, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah motivasi pegawai yang masih rendah. HRD menjelaskan bahwa masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja dan dalam setiap harinya kurang lebih 40 karyawan yang tidak masuk kerja. Untuk meningkatkan motivasi pegawai harus didukung dengan pemberian lingkungan kerja yang baik. Apabila pegawai bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, peneliti juga mendapatkan informasi mengenai kurangnya keyakinan atau kepercayaan diri pegawai atas kemampuan yang dimilikinya. Menurut informasi dari salah satu pegawai teknik pada 8 November 2018, beberapa pegawai sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka memiliki ketakutan yang lebih besar jika mereka sudah melakukan pekerjaan tetapi hasilnya kurang maksimal. Berdasarkan fenomena, fakta, data, serta beberapa teori di atas yang telah didapatkan peneliti maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, motivasi, efikasi diri, dan kinerja pegawai untuk menunjang kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik mengambil judul proposal dalam penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan( Studi pada Karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat EnggL Witel Bandar Lampung”)**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang mengenai variabel yang membahas tentang mempengaruhi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung.

## 2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran atau informasi sebagai saran dan pertimbangan dalam menjalankan kegiatan sdm agar lebih baik dan maksimal kedepannya bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Penelitian ini beberapa terdapat batasan-batasan masalah dalam sebagai berikut ini :

1. Penelitian pada variabel yang akan diuji dalam penelitian hanya berfokus pada Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan yang berdomisili Perusahaan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung.
2. Penelitian ini hanya ditunjukkan pada Kinerja Karyawan dimana fokus dalam meningkatkan kualitas pekerjaan atau kegiatan tertentu terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Pusat Enggal Witel Bandar Lampung.