

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin pesat saat ini diikuti juga dengan perkembangan dalam berbagai aspek masyarakat salah satunya dalam dunia pekerjaan yang dituntut untuk dapat lebih maju dalam berbagai bidang mulai dari dalam bidang manajemen perusahaan hingga pemasaran produk yang dihasilkan. Dalam menghadapi tuntutan perkembangan dunia kerja saat ini, tidaklah luput dari peran sumber daya manusia yang merupakan penggerak dari perusahaan. PDAM Surya Sembada Surabaya adalah perusahaan penyedia air minum yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang penyedia air minum pada daerah Surabaya. Dalam upaya pengembangannya PDAM melakukan pengembangan melalui cabang yang biasanya disebut IPAM (Instalasi Pengolahan Air Minum), dengan tujuan memperluas dan meningkatkan kapasitas produksi. PDAM Surya Sembada Surabaya bertanggung jawab untuk mengelola, memelihara serta melakukan investasi guna mengoptimalkan, menambah dan meningkatkan pelayanan air bersih di wilayah operasionalnya. Sehingga peranan karyawan sangat besar dalam proses pergerakan operasionalnya. Dan kinerja dari seluruh karyawan akan menjadi tolak ukur dimata konsumen atau masyarakat. Semakin baik kinerja karyawan semakin baik respon yang akan didapatkan dan semakin dekat PDAM Surya Sembada Surabaya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang merupakan sumber daya manusia yang menjadi aset penting dari suatu perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan maupun keberhasilan.

Dalam operasionalnya, perusahaan menggunakan karyawan yang merupakan sumber daya manusia sebagai penggerak sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sedarmayanti (2017: 3) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai sebuah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang berpotensi dan terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melakukan suatu kegiatan yang tersimpan dalam diri seseorang dan perlu digali, dibina dan dikembangkan agar dapat dimanfaatkan. Sedarmayanti (2017:3) juga mengungkapkan kemampuan yang dimiliki juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia serta kemampuan tersebut juga dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang ataupun jasa.

Memiliki peran sebagai penggerak menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting bagi perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, kinerja dari karyawan akan menjadi faktor penentu keberhasilan. Kinerja yang baik akan mampu membawa perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu yang lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak perusahaan. Dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan cara menumbuhkan motivasi yang akan mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta menjaga dan berjuang dalam mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik hingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang memiliki arti dorongan atau

mengerakkan. Menurut Terry dalam Hasibuan (2016:145), bahwa Motivasi adalah suatu keinginan yang berada dalam diri seseorang yang mengerakkannya untuk melakukan tindakan - tindakan.

Motivasi kerja yang terbentuk oleh lingkungan kerja dapat menumbuhkan loyalitas karyawan untuk perusahaan. Dalam menumbuhkan motivasi kerja serta komitmen karyawan, lingkungan kerja mengambil peranan penting. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, menumbuhkan komitmen karyawan, serta juga dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok yang didalamnya terdapat fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan dalam visi dan misi (Sedarmayanti, 2011:23).

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan melalui kinerja, tanggungjawab dan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugasnya (Soegadhi, 2013 : 03). Sedangkan loyalitas karyawan menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan loyalitas sebagai suatu unsur yang digunakan penilaian kesetiaan dalam pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan dalam loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Dengan menciptakan suasana kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Namun menciptakan Suasana dan lingkungan yang baik tidaklah

mudah dan masih begitu banyak perusahaan yang saat ini mencoba mengembangkannya.

Sumber daya manusia menjadi poin penting sebagai penggerak berjalannya sebuah perusahaan melalui kinerjanya. Kinerja yang baik akan menjadi konstribusi yang besar dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dan kinerja karyawan yang baik dapat tercapai dengan terbentuknya loyalitas karyawan yang tumbuh dengan menumbuhkan motivasi karyawan untuk melakukan segenap upaya dalam menyelesaikan pekerjaan serta diciptakanya lingkungan organisasi yang mampu mendorong semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik. Dari penjabaran latar belakang diatas penulis akan mengangkat judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PDAM SURYA SEMBADA SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum
 - a. Untuk dapat memenuhi salah satu syarat tugas akhir bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adibuana Surabaya.

- b. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan selama menempuh studi di universitas PGRI Adibuana Surabaya.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi terhadap loyalitas karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai media untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama studi di Universitas PGRI Adibuana Surabaya, serta sebagai upaya untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan peneliti khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan pertimbangan perusahaan dalam mengambil langkah pengembangan dan peningkatan loyalitas karyawan.

3. Bagi Universitas Adibuana Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau literature kepustakaan dalam pembelajaran dan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama tentang motivasi kerja dan

lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4. Bagi Pembaca

Bagi pembaca pada umumnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan yang bermanfaat serta dapat menjadi kajian atau referensi untuk mengembangkan penelitian pada sumber daya manusia terutama tentang motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.