

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Sumber daya manusia (SDM) adalah mempunyai aset penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia di tuntut agar mampu mengembangkan diri secara aktif dan berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula. Point utama dalam peningkatan persaingan adalah kualitas sumber daya manusia. Menurut (Hamali, 2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi, mencakup semua individu yang melakukan kegiatan atau aktivitas.

Sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan produktivitas atau kinerja yang baik untuk dapat meningkatkan dalam menuntaskan atau menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan sehingga dapat mengoptimalkan tujuan perusahaan.

Untuk mengembangkan produktivitas dan kinerja karyawan yang lebih baik, diharapkan semangat kerja yang tinggi, maka dari itu suatu perusahaan mengharuskan untuk selalu berusaha dapat meningkatkan semangat pada karyawan. Menurut (Malik, 2016) Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan

pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam suatu individu. Semangat kerja yang tinggi dapat diartikan sebagai perasaan yang positif dengan penuh energi, keceriaan, kebahagiaan. Dalam setiap diri karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga menghasilkan produktivitas lebih baik pula.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi emosional positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja setiap individu. Kepuasan kerja berpengaruh atau berperan penting dalam kinerja setiap individu. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif dalam pekerjaan. Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya agar kinerja karyawan dapat lebih meningkatkan kedisiplinan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja yang berkualitas. Kinerja yang berkualitas dapat menghasilkan produktivitas yang baik pula.

Dalam suatu perusahaan semangat kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sangat bersinambungan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat mewujudkan lingkungan kerja yang mampu membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu pentingnya

memperhatikan lingkungan kerja pada suatu perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja yang lebih positif. Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang positif, perusahaan harus dapat memperhatikan lingkungan kerja agar mampu menciptakan ruang yang aman dan nyaman bagi setiap individu karyawan.

Kinerja merupakan hasil dari tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil yang dapat dilihat dari sisi kuantitasnya. Menurut (Kaerul Umum, 2018:188) kinerja karyawan merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu serta menyampaikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan aset penting dalam suatu perusahaan sebagai salah satu faktor penentu kesuksesan bisnis.

Penelitian ini dilakukan di PT. Aliya Cahaya Cemerlang bergerak dibidang biro perjalanan yang berlokasi di Kota Sidoarjo, serta memiliki beberapa cabang di beberapa kota besar seperti di Surabaya dan Denpasar. Dengan bidang jasa meliputi penjualan tiket travel, penjualan paket wisata, *shuttle airport*, pemesanan hotel dan rental mobil. Kinerja Alya Cahaya Cemerlang Tour & Travel ditahun 2022 meningkat dibandingkan dengan

tahun 2020. Salah satu faktor permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Aliya Cahaya Cemerlang yaitu mengenai lingkungan kerja yang kurang nyaman oleh karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau aktivitas kerja karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas untuk memudahkan dalam merumuskan masalah penelitian. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan semangat kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliya Cahaya Cemerlang Sidoarjo.

1.2 Rumusan masalah

Dari latar belakang di atas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliya Cahaya Cemerlang Sidoarjo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliya Cahaya Cemerlang Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliya Cahaya Cemerlang Sidoarjo?
4. Apakah semangat kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliya Cahaya Cemerlang Sidoarjo?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliya Cahaya Cemerlang Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliya Cahaya Cemerlang Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliya Cahaya Cemerlang Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aliya Cahaya Cemerlang Sidoarjo

1.4 Manfaat penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang luas serta pola pikir peneliti, mampu memahami semangat kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan
Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran atau masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau dokumentasi untuk melengkapi perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.