

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, (berupa: karyawan dan sarana prasarana pendukung). Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi atau perusahaan tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Maka dengan ini sumber daya manusia adalah hal utama dalam keberhasilan dan produktivitas perusahaan atau organisasi.

Kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari lingkungan kerja dan motivasi didalam instansi tersebut. Hal inilah yang menjadi dasar bahwa proses oprasional organisasi sangat ditentuka oleh kualitas sumber daya

manusia, dalam hal ini adalah pegawai. Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat diukur dari semangat kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di suatu perusahaan atau instansi. Sutrisno (2013:104) menyatakan semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik hari kemarin. Ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukannya dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah Lingkungan kerja dan Motivasi kerja. Menurut Utamajaya (2015) lingkungan fisik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan arah positif.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi semangat kerja dari seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2014:92) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil survei di lapangan, terdapat permasalahan lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja fisik seperti cat ruangan yang sudah memudar, baik itu interior ruangan maupun eksterior ruangan, kurangnya penerangan dalam ruangan, kemudian transportasi untuk operasional perusahaan yang sudah rusak dan perlu di perbaiki. Hal ini bisa berakibat kurangnya semangat kerja karyawan di perusahaan. Dimana perusahaan dituntut untuk memperbaiki permasalahan guna meningkatkan lingkungan perusahaan yang lebih baik. Oleh karena itu saya ingin meneliti PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

KARYAWAN PT. ALKONUSA TEKNIK INTERKON SURABAYA.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan kantor PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya?
3. Apakah lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya?

1.3 Tujuan penelitian

Setelah memahami permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya dan dirumuskan sebagaimana dalam penelitian ini maka tujuan dan maksud penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang Sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran di dalam mengembangkan karyawannya dalam hal semangat kerja karyawan, karena dengan semangat kerja karyawan pada perusahaan yang tinggi, dapat membuat perusahaan semakin maju

b. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan materi guna memperluas dan memperdalam pengetahuan

tentang masalah yang dihadapi suatu perusahaan serta sarana menerapkan pengetahuan yang didapat dari mata kuliah, buku, dan kegiatan yang sesungguhnya dalam perusahaan.

- c. Bagi Universitas PGRI ADI BUANA Surabaya
Untuk tambahan literatur bagi mahasiswa guna melakukan studi perbandingan dalam mempelajari masalah yang sama yang akan dipelajari.