

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi. Upaya dalam menjalankan usaha pada setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri ialah memberikan arah yang jelas serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu mencapai tujuan yang optimal salah satunya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten tentunya akan mempengaruhi kemajuan dan kelangsungan untuk mempertahankan dan meningkatkan nilai perusahaan itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan maksimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan termotivasi untuk bekerja.

Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda, salah satu jalan yang harus ditempuh manajemen sumber daya manusia adalah memberikan motivasi kerja kepada para tenaga kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2012). Motivasi ialah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan dalam bekerja seseorang agar mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan sehingga hasil yang diperoleh juga

maksimal. Handoko (dalam Dewi, 2013). Seorang manajer ataupun pimpinan dapat dikatakan berhasil apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Motivasi kerja kepada karyawan mempunyai tujuan antara lain, mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan serta mampu mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Selain motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik dan memadai akan menunjang kinerja para karyawan. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Nitisemo (dalam Arianto, 2017). Oleh karena itu agar dapat menentukan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik ialah dengan cara mengelola segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Dengan mengelola dan memperhatikan lingkungan kerja yang maksimal dapat memberikan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang di harapkan perusahaan serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Apabila lingkungan kerja tidak memadai maka akan menurunkan motivasi serta semangat kerja para karyawan.

Semangat kerja merupakan tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Hasibuan, 2009:94). Semangat kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap sikap mental dari individu maupun kelompok yang bekerjasama dengan giat dan konsekuen sehingga dapat tercapai hasil kerja yang maksimal. (Sri Widodo, 2015:104). Dengan semangat kerja yang maksimal akan dapat memberikan suatu reaksi positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja menurun maka kinerja akan mengalami penurunan. Oleh karena itu tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak boleh terlepas dari semangat dan kegairahan kerja. Sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang akan mempengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan. (Mankunegara, 2012). Jika kinerja karyawan tinggi tentunya akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja serta kepuasan kerja karyawan yang tinggi memungkinkan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Kinerja seorang karyawan yang bagus dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan melalui semangat kerja dan lingkungan kerja yang baik.

PT. Sentosa Kayu Indah merupakan sebuah perindustrian yang bergerak di bidang produksi kayu. PT. Sentosa Kayu Indah ini adalah salah satu perusahaan yang melakukan Kegiatan, Pemasaran perdagangan, dan Mesin manipulasi bahan yang terletak di Jl. Margomulyo Indah BI B/16, Tandes, 60186, Surabaya, Jawa Timur. Salah satu unsur yang mendukung dalam mengembangkan dan mempertahankan usaha pada PT. Sentosa Kayu Indah adalah kinerja dari karyawannya. Penurunan kinerja karyawan dapat berakibat fatal, hal ini disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja dan semangat kerja serta suasana lingkungan kerja yang membuat pekerjaan tidak efektif. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi karyawan yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang maka dapat diketahui bahwa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sentosa Kayu Indah, Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Kayu Indah Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Kayu Indah Surabaya?
3. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Kayu Indah Surabaya?
4. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Kayu Indah Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Kayu Indah Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Kayu Indah Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Kayu Indah Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Kayu Indah Surabaya

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu di dunia usaha mengenai strategi Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### 2.1 Bagi pengelola PT. Sentosa Kayu Indah Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rujukan atau saran bagi pengelola PT. Sentosa Kayu Indah Surabaya. Sebagai bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan yang terkait dengan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja serta guna untuk mempermudah dalam pengembangan usaha yang dirasa kurang memberikan efek positif bagi keberlangsungan organisasi.

#### 2.2 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi kepada Universitas PGRI Adi Buana Surabaya sebagai bentuk kepedulian dan keikutsertaan terhadap dunia usaha melalui kegiatan penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa untuk membantu pelaku usaha agar mampu berdaya saing tinggi dalam persaingan bisnis yang semakin pesat.

#### 2.3 Bagi peneliti

Penelitian ini selain untuk menerapkan teori yang didapat saat kuliah juga dapat memberikan ilmu pengetahuan tentang praktek yang terjadi di perusahaan dan meningkatkan pemahaman masalah

motivasi kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

(Halaman ini sengaja dikosongkan)