

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia menjadi hal penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus agar dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sebaiknya dimulai sejak awal karena nantinya yang akan sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Banyak yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja demi memperoleh kepuasan pelanggan.

Sumber daya manusia pada umumnya menjadi salah satu aset dan memberikan peranan penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci kesuksesan untuk meraih target perusahaan. Untuk mengetahui kualitas SDM dapat diukur dengan kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja meliputi kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan.

Suatu perusahaan biasanya menginginkan kinerja yang baik kepada karyawan tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Terdapat beberapa faktor yang menjadi penunjang kinerja seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja yang juga perlu diperhatikan demi meningkatkan produktifitas karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan akan membantu kemajuan untuk perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Maka dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan bagi pihak perusahaan yang harus ditingkatkan karena keberhasilan dalam mencapai target perusahaan bergantung pada kualitas kinerja karyawannya.

Motivasi kerja adalah daya tarik bagi seorang karyawan agar bersedia untuk memberikan kemampuannya untuk mengasah keahlian dan keterampilan serta waktunya untuk melakukan tugas atau pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Siagian, 2008) Pemberian motivasi kerja internal dan eksternal yang baik dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Maka dari itu, pihak perusahaan dapat memberikan fasilitas atau kesempatan bagi karyawan untuk menambah maupun mengasah kemampuan agar *skill* yang dimiliki karyawan dapat berkembang. Selain itu dengan upaya pemberian motivasi kerja kepada karyawan dengan cara memberikan *reward* finansial (insentif) maupun gaji yang sesuai diharapkan para karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan memenuhi target yang sudah ditentukan.

Terdapat juga faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja. (Nitisemito, 2000) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap tugas atau kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memberikan dampak yang signifikan pada pekerja pada saat menjalankan tugasnya maupun kewajibannya meskipun tidak pada proses produksi sekalipun karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja dirasa kurang nyaman maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen perlu memperhatikan hal tersebut.

Toko Bangunan UD Norton yang berlokasi di Jl. Raya Dukuh kupang Surabaya, yang merupakan sebuah toko bangunan yang menjual bahan-bahan material bangunan. Pada saat ini, Toko Bangunan UD Norton sudah cukup banyak di kenal masyarakat, terutama bagi yang ingin membuat atau merehab rumah. Motivasi kerja di UD Norton Surabaya masih terbilang kurang baik hal ini dibuktikan karena pada proses penjualan maupun pemasarannya terkadang masih belum memenuhi target sehingga hal ini dapat menghambat proses

pengiriman, maka dari itu pihak perusahaan perlu memberikan reward atau bonus yang diharapkan, agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kondisi ini terjadi karena minimnya motivasi yang dimiliki setiap karyawan dalam menyelesaikan target kerja mereka baik secara individu maupun team. Selain itu lingkungan kerja di UD Norton juga berperan kurang baik, hal ini dibuktikan dengan tidak tertatanya penyimpanan bahan baku di gudang dikarenakan target penjualan yang tidak tercapai sehingga terjadi penumpukan stock gudang. Selain itu display atau penempatan barang disetiap rak kurang begitu termonitoring dengan baik.

Kondisi demikian akan memberikan dampak bagi perusahaan bila tidak segera diatasi, maka karyawan harus melakukan penataan ulang bahan baku yang sesuai dan pengecekan maupun kebersihan bahan baku secara berskala. Kondisi gudang yang baik, tentu akan memberikan kelancaran dalam proses operasional perusahaan. Karyawan yang berkerja didalam gudang juga membutuhkan kenyamanan dalam melakukan aktivitas kerjanya. Kebersihan dan kerapian didalam gudang akan dapat memberikan kenyamanan bagi para karyawan. Karena hal ini dapat mengganggu karyawan gudang khususnya dalam menyelesaikan tugas. Melihat fenomena tersebut peneliti ingin mengetahui apakah **motivasi kerja** yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan apakah **lingkungan kerja** yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. NORTON SURABAYA”**

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 TUJUAN**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. NORTON Surabaya secara parsial
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. NORTON Surabaya secara simultan

### **1.4 MANFAAT**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Bagi Mahasiswa**

Agar dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti maupun seluruh mahasiswa khususnya konsentrasi pada sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat meningkatkan pengetahuan mengenai motivasi kerja pada suatu perusahaan maupun organisasi dalam bekerja dan memberi kesempatan peneliti dalam memahami antara teori yang diperoleh dengan penerapan di lapangan.

#### **1.4.2 Manfaat Bagi Universitas**

Dapat menambah daftar pustaka serta menjadi referensi yang ada di universitas narotama yang berhubungan dengan ilmu sumber daya manusia.

#### **1.4.3 Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi, dan mampu menjadi sebuah masukan bagi UD. NORTON dalam hal membuat kebijakan dan evaluasi kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, sehingga selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan UD. NORTON Surabaya.

## 1.5 BATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan untuk memberikan batasan agar dapat menghindari berlebihan dalam pembahasan masalah sehingga arah pembicaraan sesuai dengan tujuan awal penelitian. Adapun batasan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, yang dijadikan obyek penelitian oleh penulis adalah UD NORTON, dimana sebagai obyek responden adalah karyawan yang bekerja di UD NORTON.
2. Dalam penelitian ini, yang diteliti hanya faktor Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan yang ada di UD NORTON.

