

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk itu, diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh dikenal dengan istilah manajemen SDM. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi. Karena peran SDM cukup penting bagi perkembangan perusahaan, yang merupakan hal utama dalam keberhasilan dan produktivitas perusahaan atau organisasi, oleh itu perlu adanya perhatian, untuk itu perlu Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi yang benar benar memiliki Motivasi yang tinggi, Lingkungan yang baik agar dapat menciptakan Semangat kerja sehingga berpengaruh pada Produktivitas kerja.

Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai produktivitas yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih memiliki semangat dalam bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki (Ridwan Purnama, 2008). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yordy Wisnu Kusuma (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, luas ruang kerja, sedangkan non fisisk mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan, yang mendukung produktivitas, karyawan sehingga produktivitas tersebut akan meningkat (Sedarmayanti, 2001). Hal ini di dukung dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Sinaga (2016) yang menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Jika karyawan memiliki Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja yang tinggi maka akan terciptanya Semangat dalam melakukan pekerjaan itu sendiri, semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah- pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan (Yasin dan Nugraha, 2015). Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiman, Hayu Faradillah (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), Umar (2005:9). Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Whitmore (Sedarmayanti 2005:58) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, Siagian (2006:154)

1.2. Perumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja pada UD Mesin Jombang ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UD Mesin Jombang
3. Bagaimana pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada UD Mesin Jombang
4. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan Semangat Kerja sebagai variabel Intervening pada UD Mesin Jombang?

1.3. Tujuan penelitian

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan pada UD Mesin Jombang

2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Mesin Jombang
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Mesin Tani Jombang
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja, dengan Semangat Kerja sebagai variabel Intervening pada UD Mesin Jombang.

1.4. Manfaat penelitian

1. Dengan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti khususnya tentang pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat penulis dibangku perkuliahan dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) S1
2. Bagi UD Mesin Jombang, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk peningkatan UD Mesin Jombang baik dari motivasi kerja maupun semangat kerja.
3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia