

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktivitas, kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Pada umumnya setiap organisasi atau perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja.

Obyek dalam penelitian ini adalah Usaha Salon Kecantikan yang bernama Ega Salon, dimana Ega Salon adalah sebuah usaha mikro yang bergerak di bidang produk dan jasa kecantikan. Salon Kecantikan ini didirikan oleh ibu Narminingsih sejak tahun 2002. Keberhasilan Salon Kecantikan tersebut untuk mempertahankan konsistensi dan mengembangkan usahanya dengan tingginya tingkat persaingan usaha tidak lepas dari peran karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu modal dasar suatu usaha. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi tentunya dalam perkembangan organisasi dan juga demi keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri (Triatusti, 2018).

Kunci dari sebuah organisasi yaitu bagaimana sebuah organisasi mengelola karyawan secara maksimal agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena dengan produktivitas yang baik mampu menyediakan output yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: "(Saleh & Utomo, 2018)". Produktivitas dalam suatu perusahaan merupakan tolok ukur tentang berhasilnya suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas harus sangat diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar dalam menjalankan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Dengan demikian, hal ini akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Audrey Josephine & Dhyah Harjanti S.E., 2017). Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) (Sobandi, n.d.); dan Lingkungan kerja non fisik, yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, dan juga dengan kondisi lingkungan tersebut maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya peranan SDM sebagai aset untuk mewujudkan tujuan perusahaan, maka diperlukan sebuah upaya yang serius dalam pengelolaan suatu perusahaan dan ini menjadi tantangan yang harus dihadapi seorang manager, yaitu bagaimana ia dapat menggerakkan karyawan agar bersedia mencurahkan kemampuan terbaiknya bagi kepentingan organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja rendah, karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Sobandi, n.d.)(Edy Sutrisno 2010:146).

Menurut (Sobandi, n.d.) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negatif untuk mengarahkan sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin. Dengan adanya motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja,

dalam suatu organisasi pemimpin unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi karyawannya agar dapat bekerja meningkatkan produktivitas kerjanya, karena kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan.

(Novia Ayu Nur Cahyani, Rini Armin, n.d.) Lingkungan dan Motivasi Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta Menurut Nuraini, dkk (2015) dalam Sobandi, n.d.) lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka manajemen perlu memperhatikan penerapan motivasi dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, setiap organisasi harus mampu melakukan inovasi dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberi motivasi bagi karyawannya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian tentang:

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA**

**(Studi pada karyawan UMKM Ega Salon Kecantikan Kec.Tutur Nongkojajar,
Pasuruan)**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja ?

1.2 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
- b. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
- c. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja

1.3 Manfaat Penelitian

Teoritis

Memberikan informasi tentang perkembangan kajian ilmu ekonomi, khususnya tentang penerapan teori lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja sebagai bahan penelitian selanjutnya.

Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi manajer SDM, direktur perusahaan, dan pihak yang tertarik dalam memanfaatkan sistem manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi peneliti adalah menambah wawasan dan pengetahuan tentang penerapan teori lingkungan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.
- c. Bagi pihak lain, dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.