

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien. Aspek organisasi telah menyebabkan sebagian besar industri menggunakan strategi yang digunakan untuk memberikan motivasi kerja. Kebanyakan literature dalam studi organisasi misalnya menurut Mitchell (1983) berpendapat bahwa sebuah organisasi bisa sukses apabila anggotanya mau dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja anggota organisasi secara bersama-sama ditentukan oleh motivasi anggota dan kemampuan mereka. Feldman dan Daniel (1983) menyatakan bahwa kinerja bersama-sama ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini penting karena dalam tingkatan tertentu kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya motivasi dan sebaliknya kurangnya motivasi tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya kemampuan. Keduanya adalah komponen penting dari kinerja yang efektif dalam organisasi (Gana dan Fatima, 2011).

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi. menurut Hasibuan (2007) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut

Mangkunegara (2002), motivasi adalah “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Banyak faktor yang mendukung seseorang termotivasi untuk bekerja. Faktor-faktor tersebut dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang.

Dalam konteks yang ada, istilah kebutuhan hendaknya jangan dikaitkan dengan kondisi yang mendesak atau setiap keinginan yang mendesak untuk melakukan sesuatu hal. Banyak orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak meskipun pekerjaan tersebut secara hukum tidak benar. Ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan, serta keadaan lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kenyamanan dalam proses bekerja, meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. Ada bahkan orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan kebanggaan yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil (Arep, 2002).

Motivasi kerja tinggi sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi karena dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi pada dasarnya adalah suatu proses dalam mencoba mempengaruhi dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan, pemberian motivasi akan membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan tugas mereka.

Jumlah sumber daya manusia yang besar dapat di gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga, tujuan dapat tercapai.

Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat tercapai. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi pada pemerintah daerah maupun pusat artinya, dari produktivitas nasional maupun regional dapat menunjang perekonomian secara makro ataupun mikro.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang

berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjanya.

Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat meningkatkan kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di suatu lingkungan tidak dapat melakukan kegiatan lain selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang berkaitan secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerja. Adapun pengertian lingkungan kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin, hari esok lebih baik dari hari ke hari.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan presensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CHE'ES RESTO?
2. Faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan CHE'ES RESTO?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja, presensi terhadap produktivitas kerja karyawan di che'es resto.
2. Mengidentifikasi motivasi, lingkungan kerja, presensi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di che'es resto.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Bagi Praktisi
  - a. Bagi perusahaan, dapat memberikan manfaat bagi manjer yang ingin memberikan motivasi, lingkungan kerja, presensi dan produktivitas karyawan dalam kinerja masing-masing.

## 2. Manfaat Bagi Akademisi

Bagi Akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pedoman dan bahan referensi untuk penelitian sejenis dalam penelitian berikutnya.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini mencakup tentang latar belakang masalah mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, presensi terhadap kinerja karyawan. Perumusan masalah menjelaskan mengenai motivasi, lingkungan kerja, presensi dan produktivitas. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh antara variabel dalam penelitian ini manfaat penelitian bagi praktisi dan akademisi sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang Landasan Teori yang mencakup Motivasi, Lingkungan kerja, Presensi dan Produktivitas.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Metode Penelitian yang meliputi data dan sumber data, Populasi dan Sample, serta metode pengumpulan data, variabel penelitian

dan pengukurannya. metode analisis data yang meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterodastisitas, dan uji autokorelasi, serta pengujian hipotesis yang meliputi uji regresi linear, uji F, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## BAB VI : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang hasil analisis data yang didapat dari obyek penelitian (sampel) dan penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjelasannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijelaskan pada Bab II, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan dalam Bab I dapat terpecahkan serta mendapat solusi yang tepat.

## BAB V : PENUTUP

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab IV di atas, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab II. Di samping itu, juga akan dijelaskan keterbatasan penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diharapkan bisa berguna bagi instansi terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN