

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Maraknya bermunculan perusahaan-perusahaan baru di Indonesia terutama kota Surabaya baik yang bekerja dalam bidang jasa maupun bidang penjualan menjadi cambuk tersendiri bagi perusahaan yang sudah ada terlebih dahulu, semua perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk menarik pangsanya pasar guna mencapai tujuan yang di harapkan. Hampir semua perusahaan selalu giat berusaha agar perusahaan terus dapat berdiri dan memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal oleh perusahaan yang baru muncul. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan menurut (Moeheriono 2012:95).

Sebagai negara berkembang Indonesia selalu menggalakkan pembangunan di berbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pembangunan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moral. Salah satu contoh yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin, agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi

untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah dengan pentingnya dengan cara pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya (Fuad M, 2013.109).

Sumber daya manusia sangat penting. artinya didalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat begitu pentingnya faktor tenaga kerja maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik selain itu perusahaan juga harus memberikan tunjangan kesehatan. (Prof. N. Gregory M, 2012.118).

Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan

menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan pemberian motivasi (Mathis and Jakson, 2012; 89).

Menurut Kadarisma (2012:278), Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang berkerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja (Handoko, 2012 : 9).

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian di lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Untuk itu perusahaan berusaha untuk memberikan dukungan semangat dan lingkungan kerja yang nyaman. Sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2013:152)

Menurut Marihot Tua E.H. (2012 : 26) Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika program motivasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial meningkatkan kinerjanya, sehingga kinerja karyawan meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul

dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. (Triyono Nugroho, 2016 : 22).

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya The Via & The Vue yang merupakan perusahaan property yang dibina oleh Ciputra Grup dalam pengembangan pembangunan baik rumah, hotel, pusat perbelanjaan maupun apartemen. Selain pengembangan, terdapat pula divisi pengelolaan untuk beberapa hal. Dengan semakin terbukanya pasar dan majunya bisnis property di Surabaya yang semakin mengikuti alur kota metropolitan sekaligus ibukota yaitu Jakarta, media elektronik dan cetak serta dengan adanya peluang bisnis yang menguntungkan maka mendorong munculnya perusahaan-perusahaan yang sejenis. Keadaan seperti ini berdampak bertambah luasnya jangkauan dari para pesaing yang berskala besar dan tentu saja pasar yang diperebutkan juga semakin kompetitif. Berkaitan obyek penelitian, The Via & The Vue perlu ditinjau mengenai kondisi kinerja karyawan yang mengalami penurunan.

Menurut data dari pihak personalia hasil penilaian kinerja karyawan Badan Pengelola Apartments The Via & The Vue pada tahun 2012 menunjukkan banyaknya karyawan mengeluh, sering terjadi pelanggaran seperti terlambat masuk serta penggunaan jam istirahat yang melebihi batas, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai dan menurunnya tingkat kedisiplinan. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa terjadi cukup banyak masalah yang dapat mengganggu kinerja dari karyawan sehingga pada akhirnya dapat mengganggu pemenuhan target penjualan

yang diinginkan. Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai kinerja ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumber daya manusia diperlukan.

Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan suatu kinerja karyawan. Kadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula,. Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dan realita yang ada. Kurangnya pemahaman dalam pola pikir akan mengakibatkan terhambatnya kemajuan pada organisasi. Kondisi seperti yang telah diungkapkan diatas menunjukkan bahwa faktor manusia sangat berperan penting.(Handoko, 2012 : 133).

Dalam hal ini masalah yang dihadapi oleh Badan Pengelola Apartemen The Via & The Vue adalah bagaimana agar kinerja karyawan bisa bertahan bahkan dengan harapan bisa terus meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan, yaitu dengan adanya peran serta dari pimpinan dalam memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang memadai bagi para karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan akan selalu memiliki produktivitas yang tinggi dimana pendekatan yang harus dilakukan adalah penilaian prestasi kerja karyawan yang efektif dan efisien. Dengan adanya motivasi dari pimpinan dan lingkungan kerja yang memadai diharapkan karyawan dapat termotivasi agar bekerja lebih giat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Marihhot Tua E.H. (2012 : 26)

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan

untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan (Sunyoto : 2012 : 38). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul :“**PENGARUH MOTIASI DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA APARTEMEN THE VIA & THE VUE CIPUTRA WORLD SURABAYA**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka secara terperinci masalah-masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya?
3. Apakah semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya ?
6. Apakah motivasi, melalui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya ?

7. Apakah lingkungan kerja melalui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya?
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya?
3. Untuk mengetahui semangat kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya ?
4. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya ?
5. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya ?
6. Untuk mengetahui motivasi, melalui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya ?
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja melalui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Apartemen The Via & The Vue Ciputra World Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi apartemen agar mampu mengambil keputusan yang tepat mengenai Sumber Daya Manusia pada umumnya dan lingkungan kerja pada khususnya. Juga memberi dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik, menjaga serta meningkatkan motivasi.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ekonomi Mahardhika

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening khususnya bagi jurusan manajemen.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah secara nyata.