

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas /proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang dan sebagainya.

Hal - hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja (Nitisemito, 2006 : 183).

Sedangkan Buchairi Zainun mengatakan bahwa komunikasi juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi.

Namun berdasarkan pengamatan penulis, pegawai di perusahaan mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan semangat kerja, komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi kerja.

Pertama, penurunan semangat kerja, hal ini terlihat dari seringnya pegawai datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya.

Kedua, komunikasi di belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jaranganya pegawai di ajak berdiskusi, rapat-rapat, surat undangan yang sering datang terlambat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan pegawai.

Ketiga, Lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, hal ini terlihat dari ruangan kerja yang terlalu sempit, belum adanya AC sebagai penyejuk ruangan, fasilitas belajar mengajar yang belum ada, dan lain sebagainya.

Keempat, belum ada yang namanya pengembangan pegawai, seperti pelatihan bagi para pegawai , tidak adanya penjenjangan karir dan lain sebagainya.

Kelima, motivasi pegawai terlihat begitu rendah, hal ini terlihat dari terlihat dari tidak adanya keinginan pegawai untuk berkembang, pegawai tidak menyenangi pekerjaan, tidak menikmati pekerjaan, gaji yang tidak mencukupi, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini diambil tema tentang ” Pengaruh antara lingkungan kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. HM. Sampoerna Surabaya”

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada PT. HM. Sampoerna Surabaya?
2. Apakah ada faktor yang paling dominan dari lingkungan kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. HM. Sampoerna Surabaya?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada PT. HM. Sampoerna Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah ada faktor yang paling dominan dari lingkungan kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai PT. HM. Sampoerna Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Pimpinan PT. HM. Sampoerna Surabaya, penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi penyusunan strategi pengembangan bagi pemberdayaan pegawai .
2. Bagi pegawai , penelitian ini bermanfaat bagi peningkatan dorongan atau stimulus untuk lebih mengembangkan kemampuan bekerja sehingga prestasi kerja akan lebih meningkat dimasa depan.
3. Bagi pengembangan keilmuan, penelitian ini diharapkan bermanfaat pada pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada konsep prestasi kerja.