

BAB I

PENDAHULUAN

4.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah sebab berguna disesuatu perusahaan/organisasi ataupun juga kongsi. Supaya kegiatan manajemen berjalan dengan baik, kongsi wajib mempunyai karyawan yang memiliki semangat kerja yang sangat mulia.

Salah satu contoh pentingnya semangat kerja didalam suatu organisasi/perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut. Ketika oragnisasi/perusahaan sudah memiliki karyawan yang mempunyai semangat kerja sangat tinggi maka sumber daya manusia diperusahaan tersebut sudah dikatakan sangat baik dan akan menghasilkan sales atau produksi yang bermutu di perusahaan tersebut.

Semangat kerja menggambarkan bagian yang sangat berguna serta menarik sebab teruji sangat bernilai faedahnya. Oleh sebab itu upaya guna menambah semangat kerja karyawan ialah tantangan manajemen yang amat sungguh- sungguh karna keberhasilan guna meraih tujuan serta kelangsungan hidup kongsi bergantung pada semangat kerja karyawan diperusahaan tersebut.

Semangat kerja karyawan memiliki sekian banyak aspek yang sanggup pengaruhi, salah satu aspek yang pengaruhi semangat kerja karyawan yakni area kerja. Area kerja ialah seluruh suatu yang terselip dibagian pekerja lainnya serta dapat sanggup pengaruhi pekerja tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dijalankan. Area bekerja menggambarkan bagian komponen begitu sangat berguna kala karyawan melangsungkan aktifitas bekerja. Lingkungan kerja yang tepat akan menimbulkan gaya kepemimpinan

yang sangat baik dan yang diharapkan oleh Karyawan. Serta selaku aspek mula- mula dalam tingkatkan semangat kerja secara berkepanjangan. Pada kawasan kerja ini pemimpin memiliki kedudukan yang besar dalam memutuskan penerapan organisasi sesuatu kongsi. *Style* kepemimpinan dalam seseorang pemimpin dituntut guna membagikan suatu arahan begitu jelas kepada visi serta misi sebuah perusahaan/organisasi, serta dapat melaksanakan perusahaan/organisasi berjalan sangat baik supaya titik akhir yang ditentukan cocok diperoleh ataupun layak oleh kongsi.

Tidak hanya aspek Daerah kerja serta *Style* kepemimpinan, aspek lain serupa serupa Insentif pula mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan. Insentif menggambarkan metode kompensasi yakni jumlah pemberian bergantung dari hasil pencapaiannya, yang artinya penawaran insentif ke pekerja guna meraih output amat baik. Jikalau karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang agung otomastis hendak menggapai hasil yang baik serta menemukan insentif cocok harapan.

Elemen lain yang berimbas kepada motivasi kerja karyawan terdapat pada *Key Performance Indicator* (KPI). *Key Performance Indicator* (KPI) yakni wadah yang berskala serta kuantitatif diaplikasikan guna menilai daya kerja perusahaan/organisasi sebuah tujuan menempuh sasaran perusahaan/organisasi tersebut. *Key Performance Indicator* (KPI) diaplikasikan guna mempertimbangkan objektif secara terukur, mengamati popularitas serta mensupport sebuah keputusan. Jika perusahaan tersebut perusahaan besar yang akan memeberikan target pekerjaan ke karyawan semakin besar maka *Key Performance Indicator* (KPI) pada karyawan tersebut juga akan semakin besar. Namun jika semua karyawan dapat melampaui *Key Performance Indicator* (KPI) maka dikatakan perusahaan tersebut berhasil mencapai target perusahaan yang diinginkan.

Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan menjadi salah satu penunjang dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebab tiap-tiap hari dan dikala berada didalam are kerja dan seorang pemimpin sepatutnya mengaplikasikan gaya kepemimpinan guna mengelola para pekerja bawahan. Serta sisi lainnya aspek insentif guna aspek amat penting untuk semangat kerja, sebuah zaman globalisasi kini keperluan tiap-tiap karyawan kian bertambah seiring perkembangan jaman. Dan Insentif tersebut bersumber dari *Key Performance Indicator* KPI yang merupakan menentukan objektif yang terukur.

Menurut pada latar belakang tersbut serta mengamati penting dalam menentukan semangat kerja yang berfaktor ke lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, insentif dan KPI, karenanya peneliti beratensi untuk menjalankan penelitian lebih dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI terhadap Semangat Kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*”.

4.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*?
4. Apakah KPI berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*?
5. Apakah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*?

4.3 Tujuan Penelitian

1. Bertujuan untuk mengenal Lingkungan Kerja berimbang kepada Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
2. Bertujuan untuk mengenal Kepemimpinan berimbang kepada Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
3. Bertujuan untuk mengenal Insentif berakibat kepada Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.
4. Bertujuan untuk mengenal KPI berakibat kepada Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing* di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing g*.
5. Bertujuan untuk mengenal Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif dan KPI berakibat signifikan kepada Semangat Kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi *Consumer Marketing*.

4.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi beberapa aspek dengan uraian sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Manfaat dalam aspek akademis yang bisa diambil dalam penelitian ini yakni bisa menjadi rujukan mahasiswa STIE Mahardhika Surabaya, sebagai bahan rujukan menjalankan penelitian berikutnya yang terkait dengan manajemen sumber kekuatan manusia terlebih mengenai Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif, KPI dan Semangat Bekerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diinginkan memberikan donasi pada pengembangan ilmu pengetahuan terlebih pada pendekatan dari sumber tenaga manusia yang terkait dengan semangat kerja karyawan.

3. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diinginkan ini dapat diterapkan sebagai proposal dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dianggap perlu dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diinginkan bisa diwujudkan usulan bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna memecahkan sasaran pantas dengan perusahaan.

c. Bagi Penelitian

Penelitian ini diinginkan bisa diwujudkan isu, wawasan serta pengalaman seketika guna mendapatkan dalam keadaan sulit didalam dunia bekerja dan bisa diaplikasikan guna melatih menggunakan dari teori yang telah diperoleh dari tempat duduk perkuliahan ke dunia bekerja.