

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang kompeten merupakan keharusan dalam menghadapi era globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat serta menjadi tantangan organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan maupun menghadapi persaingan saat ini. Tata kelola sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan efektivitas untuk membentuk satuan kerja yang efektif. Perusahaan mampu mengevaluasi hal-hal yang dapat meningkatkan semangat, motivasi, gairah, loyalitas kerja dan keinginan untuk bekerja lebih baik, sehingga dapat memberikan timbal balik yang menguntungkan bagi perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal di atas, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu mampu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Memperhatikan dari hal tersebut, perusahaan secara terus-menerus mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawannya maka dari itu, kinerja yang tinggi merupakan pusat perhatian perusahaan yang harus dicapai bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Tanpa adanya kinerja karyawan yang tinggi tidaklah mungkin suatu perusahaan akan dapat memperoleh dan menghasilkan barang dan jasa serta pelayanan yang memuaskan pelanggannya.

Hal ini mengindikasikan tingkat kinerja karyawan yang tinggi merupakan faktor penentu pencapaian suatu tujuan organisasi/perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja yaitu kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk dapat mengarahkan perilaku kerja. Motivasi adalah daya pendorong yang dapat mempengaruhi seseorang pada anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga serta waktu yang dipergunakan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang dapat menjadikan tanggung jawabnya dan dapat melaksanakan kewajibannya sebagai seorang pegawai, dalam rangka untuk pencapaian tujuan perusahaan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Kusuma, 2013).

Lingkungan kerja yang baik akan mampu mendukung segala pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja yang tinggi dan mampu meningkatkan kinerja pegawai baik (Badung, Ketut, & Deni, 2015). Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul “ **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA dan KINERJA KARYAWAN UMKM ASIA CITRA**”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Asia Citra?
2. Bagaimana hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Asia Citra?
3. Adakah hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan UMKM Asia Citra?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM Asia Citra.
2. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Asia Citra.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan UMKM Asia Citra.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

### **a. Bagi Pemerintah**

Diharapkan agar dapat memberikan arahan dan masukan agar dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.

### **b. Bagi Perusahaan**

Diharapkan agar dapat memberikan suatu pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah atau persoalan pada perusahaan.

### **c. Bagi Peneliti Lain**

Sebagai konsep dan pengetahuan sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya oleh peneliti – peneliti yang tertarik dengan masalah terkait.

## **1.5 Batasan Masalah dan Batasan Istilah**

### **1.5.1 Batasan Masalah**

Agar permasalahan penelitian ini tidak meluas, lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang bahwa penelitian ini diberikan batasan masalah yang membatasi hanya berkaitan dengan Hubungan Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan di UMKM Asia Citra Malang.

### **1.5.2 Batasan Istilah**

- a. Motivasi kerja merupakan sebagai pendorong seorang karyawan untuk rela bekerja pada suatu perusahaan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

- b. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengatur tentang kebersihan dan keamanan tempat bekerja. Lingkungan kerja mampu mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, karyawan akan bekerja dengan baik apabila lingkungan di sekitar tempat kerja itu juga baik.
- c. Kinerja merupakan suatu pencapaian yang dihasilkan dari segala tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Karyawan merupakan orang yang bekerja memberikan jasa kepada perusahaan atau organisasi yang membutuhkan jasanya untuk bekerja sesuai ketentuan perusahaan atau organisasi dengan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi.

### **1.6 Pengukuran Variabel**

Skala Likert merupakan skala yang bertujuan untuk mengukur suatu persepsi atau pemikiran ataupun pendapat seseorang dalam sebuah fenomena dan peristiwa yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala likert dipergunakan untuk riset/penelitian yang berupa survei.