

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia dalam hal perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Mangkunegara, 2008). Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah maupun kemampuannya, maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah hal utama dalam keberhasilan dan produktivitas perusahaan atau organisasi, oleh karena itu perlu adanya perhatian..

Produktivitas karyawan yang optimal merupakan cita-cita yang diinginkan perusahaan. Keberhasilan produktivitas dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemanfaatan sumber-sumber daya dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan yang diharapkan tujuan dari organisasi akan tercapai dengan maksimal. Setiap perusahaan dalam operasinya membutuhkan sumber daya yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua pihak yang saling mendukung serta memiliki keterikatan antar satu dengan lainnya, oleh karena itu diperlukan suatu kerjasama yang saling menguntungkan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja. Dalam hal ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja non fisik dimana hubungan antar pimpinan dengan bawahan maupun antar rekan kerja harus berjalan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hubungan antara atasan dengan

bawahan harus berjalan dengan baik, disamping itu pemberian bonus atau sebuah penghargaan untuk karyawan secara tidak langsung akan sedikit memotivasi diri karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya, dan hubungan antar karyawan/pegawai juga harus berjalan dengan baik guna meningkatkan produktivitas, hubungan yang baik antar pegawai akan menimbulkan rasa aman dan lebih memudahkan kerja sama antar pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan kurang baiknya hubungan akan berdampak langsung ke motivasi diri pegawai/karyawan tersebut, oleh karena itu lingkungan kerja dalam hal ini lingkungan kerja non fisik harus mendapatkan perhatian lebih supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Rolag cafe merupakan sebuah usaha yang bergerak dibidang kuliner, Rolag cafe memiliki 4 cabang yang 3 diantaranya berada di surabaya (Karah, Kayoon, Prapanca) dan 1 lagi berada di dekat alun-alun sidoarjo dengan jumlah total keseluruhan karyawan 200 karyawan. Rolag berasal dari bahasa belanda yakni rolag yang berarti pintu air. Nama rolag sendiri terinspirasi dari tempat atau unit awal mereka berdiri yang berada didekat pintu air karah di surabaya.

. Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya bukan karena beban gaji atau upah melainkan mencegah resiko pengurangan karyawan yang tidak bermutu yang sebenarnya tidak perlu dilakukan.

Perusahaan dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai asset perusahaan yang berpengaruh terhadap maju dan mundurnya perusahaan, atau dengan kata lain manusia adalah faktor kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2003) . Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya bukan karena beban gaji atau upah melainkan mencegah resiko pengurangan karyawan yang tidak bermutu yang sebenarnya tidak perlu dilakukan.

Dalam hal ini Rolag Cafe sebagai usaha yang bergerak dalam bidang kuliner dengan misinya yaitu melakukan inovasi inovasi dalam berbagai sektor terutama di sektor makanan

dan minuman agar para pengunjung merasa nyaman saat berkunjung ke Rolag Cafe. Sudah seharusnya Rolag Cafe memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal di atas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi kerja yang kurang dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian pendahuluan, Rolag Cafe mempunyai persoalan berkaitan dengan penurunan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan dapat terlihat pada tabel perkembangan di bawah ini.

Tabel 1.3

Perkembangan produktivitas kerja karyawan Rolag Cafe di wilayah Surabaya dan Sidoarjo

No	Tahun	Karyawan	Jumlah Cabang	Pengunjung	Produktivitas
1.	2014	42 orang	1	1.897.801 orang	45.185,74
2.	2015	79 orang	2	2.092.345 orang.	26.485,38
3.	2016	145 orang	3	2.276.425 orang	15.699,48
4.	2017	176 orang	4	2.231.127 orang	12.676,86

5	2018	200 orang	4	3.071.238 orang	15.356,19
---	------	-----------	---	-----------------	-----------

Sumber : Rolag Café, 2019

Berdasarkan data perkembangan produktivitas kerja karyawan periode tahun 2014-2018 diatas dapat diketahui bahwa ada penurunan produktivitas karyawan yang cukup signifikan dari tahun 2014 hingga 2018. Jumlah produktivitas karyawan setiap tahunnya pun mengalami penurunan dari 45.185,74 pada tahun 2014 menjadi 12.676,86 pada tahun 2018.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik yaitu mengajukan sebuah penelitian dengan judul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rolag Cafe di Wilayah Surabaya dan Sidoarjo”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas, masalah yang dirumuskan adalah terkait dengan **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada Rolag Cafe di Wilayah Surabaya dan Sidoarjo”** :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rolag Cafe di wilayah Surabaya dan Sidoarjo ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada Rolag Cafe di wilayah Surabaya dan Sidoarjo ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rolag Cafe di wilayah surabaya dan Sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel pemediasi pada Rolag Cafe di wilayah Surabaya dan Sidoarjo?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel pemediasi pada Rolag Cafe di wilayah Surabaya dan Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban dari masalah yang telah dirumuskan diatas, diantaranya :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kerja karyawan pada Rolag Cafe di wilayah Surabaya dan Sidoarjo .
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rolag Cafe di wilayah Surabaya dan Sidoarjo .
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rolag Cafe di wilayah Surabaya dan Sidoarjo .
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel pemediasi pada kerja karyawan pada Rolag Cafe di wilayah Surabaya dan Sidoarjo
5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel pemediasi pada Rolag Cafe di wilayah Surabaya dan Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah

1. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang dapat penulis dibangku perkuliahan dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh strata 1 (satu) pada Universitas Trunojoyo Madura .
2. Bagi Rolag Cafe Surabaya, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk peningkatan Rolag Cafe surabaya baik dari lingkungan kerja, motivasi maupun semangat kerja.
3. Bagi Akademisi, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks peningkatan sumber daya manusia .