

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan faktor penggerak organisasi dan juga merupakan hal terpenting untuk bertahan hidup untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM menjadi penting karena manusia merupakan aset utama organisasi yang menjalankan seluruh aktivitas dan fungsi organisasional. SDM berperan strategis sebagai pelaku dinamis yang menggerakkan roda organisasi menuju tujuan dan sasarannya. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien sangat menentukan kesuksesan organisasi. Meskipun sarana dan prasarana organisasi telah mengalami kemajuan pesat, namun hal tersebut tak kan optimal tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas dan produktif [1]. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, ditunjang dengan pemberian kompensasi yang layak, akan mendorong motivasi serta semangat kerja karyawan. Menciptakan lingkungan yang kondusif serta memberikan imbalan yang layak adalah kunci bagi organisasi untuk mendorong karyawannya bekerja secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi pada karyawan memainkan peran krusial dalam meningkatkan semangat kerja serta mendorong mereka untuk menjalankan tugas dengan baik [2].

Motivasi yang kuat memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas individu karyawan. Lingkungan kerja yang didukung fasilitas memadai membuat karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab

pekerjaannya secara lebih optimal [3]. Semangat kerja mencerminkan energi dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka di suatu organisasi. Semangat kerja yang tinggi sangat penting untuk dimiliki oleh seluruh anggota suatu organisasi. Semangat kerja merefleksikan kepuasan intrinsik individu terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan organisasinya. Kondisi mental yang positif ini ditandai oleh perasaan gembira, bangga dan nyaman dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari. Semangat kerja menjadi elemen krusial yang senantiasa harus dipelihara dan ditingkatkan karena berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi di tengah dinamika global yang kian kompetitif [4].

CV Riyal Saputra Group Mojokerto merupakan salah satu perusahaan retail yang berfokus pada penjualan sandal dan sepatu pria. Semakin meningkatnya mobilitas masyarakat akan kebutuhan retail untuk menunjang produktivitasnya, membuat perusahaan ingin meningkatkan omset penjualan sandal dan sepatu pria, CV Riyal Saputra Group Mojokerto yang menjadi salah satu tujuan perusahaan. Namun, upaya dalam meningkatkan omset penjualan ini dapat menyebabkan tingkat tekanan pegawai semakin tinggi dan menurunnya semangat kerja. Dalam hal ini mendorong peneliti untuk mengetahui pengaruh mengenai semangat kerja dan motivasi untuk dapat meningkatkan produktifitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada CV Riyal Saputra Group Mojokerto.

Semangat kerja karyawan yang turun bisa menurunkan produktifitas mereka jika pemimpin perusahaan tidak menggunakan potensi mereka dengan

efektif. Untuk bisa melihat keberhasilan manajemen CV Riyal Saputra Group Mojokerto dalam upaya menjaga semangat kerja karyawannya bisa di lihat dengan membandingkan data Key Performance Indicator (KPI) dari tahun ke tahun. Motivasi atau dorongan karyawan inilah yang memungkinkan mereka bekerja dengan sebaik-baiknya. Jenis dorongan yang tepat akan menumbuhkan kegembiraan, semangat, dan keinginan untuk bekerja. Sebaliknya, seseorang dengan dorongan kerja yang buruk cenderung bekerja dengan sesuka hati nya sendiri, dengan sedikit perhatian komersial untuk memaksimalkan hasil. Seperti yang dikemukakan oleh Andika (2019), salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku adalah motivasi yang disebut juga sebagai penggerak, keinginan, pendukung, atau kebutuhan. Kebutuhan dapat menggairahkan dan memotivasi seseorang untuk mengendalikan dan memuaskan dorongan mereka sendiri sehingga mereka dapat bertindak dengan cara yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Dari beberapa latar belakang masalah tersebut diatas, beberapa teori yang dikemukakan para ahli dan beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi dan semangat kerja [5].

Penelitian Putri Bela dan Haryani (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian selanjutnya oleh Muhammad Rizal Nur Irawan (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memang meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Ini menunjukkan bagaimana memberikan motivasi kerja dan semangat kerja kepada karyawan dapat berdampak pada tingkat

produksi mereka. Oleh karena itu, pemberian motivasi pada karyawan khususnya pada bagian produksi diharapkan mampu untuk meningkatkan *output*. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ishaya (2017), yang menyebutkan bahwa motivasi karyawan yang kuat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi sangat antusias dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Di CV Riyal Saputra Group Mojokerto** “

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Peningkatan Produktivitas Di CV Riyal Saputra Group Mojokerto ?
2. Apakah semangat kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Peningkatan Produktivitas Di CV Riyal Saputra Group Mojokerto ?
3. Apakah motivasi dan semangat kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap Peningkatan Produktivitas Di CV Riyal Saputra Group Mojokerto ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Di CV Riyal Saputra Group Mojokerto

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui berpengaruh secara parsial motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Di CV Riyal Saputra Group Mojokerto
2. Untuk mengetahui berpengaruh secara parsial semangat kerja karyawan terhadap Peningkatan Produktivitas Di CV Riyal Saputra Group Mojokerto
3. Untuk mengetahui berpengaruh pengaruh motivasi dan semangat kerja karyawan secara simultan terhadap Peningkatan Produktivitas Di CV Riyal Saputra Group Mojokerto

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan kepustakaan pada institusi pendidikan terutama pada fakultas ekonomi, terkait dengan motivasi dan semangat kerja karyawan terhadap Peningkatan Produktivitas

1.4.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi dalam meningkatkan produktivitas melalui pemberian motivasi dan semangat kerja pada

karyawan supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan target dari perusahaan dan dapat dijadikan pengetahuan bagi karyawan dan staf terkait dengan pentingnya motivasi kerja dan semangat kerja supaya dapat membantu dalam peningkatan produktivitas Di CV Riyal Saputra Group Mojokerto. Pemberian motivasi pada karyawan penting dilakukan oleh pihak terkait agar karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

1.4.3 Bagi Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebuah pengalaman dalam menyusun karya ilmiah, yang berhubungan dengan motivasi karyawan dan semangat kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian terkait dengan upaya peningkatan produktivitas pada sebuah perusahaan.

1.4.4 Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya, terkait dengan motivasi dan semangat kerja karyawan terhadap Peningkatan Produktivitas, dan dapat ditambahkan beberapa faktor lain yang mempengaruhi peningkatan produktivitas,