

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor dan aset paling berharga bagi perusahaan, karena mereka membantu melaksanakan tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal menciptakan dan mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memainkan peranan penting yang strategis (Sartika, 2024). Mendorong karyawan agar bermotivasi tinggi merupakan salah satu strategi untuk mencapai tujuan organisasi (SDM). Karyawan yang terampil dan bersemangat dapat meningkatkan daya saing, kreativitas, dan hasil suatu perusahaan. SDM dan tempat kerja saling terkait erat dan berdampak satu sama lain. Suasana kerja yang bersahabat dan ceria sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan SDM. Selain meningkatkan motivasi, perusahaan yang berupaya menciptakan suasana kerja positif akan membangun budaya perusahaan yang kokoh dan tahan lama. Oleh karena itu, manajemen lingkungan kerja yang efektif merupakan komponen krusial dari manajemen SDM yang sukses.

Menurut Nurhandayani (2022) desain kantor yang tepat dan hubungan kerja yang positif antara pemimpin dan karyawan adalah contoh lingkungan kerja yang positif. Ketika lingkungan kerja efisien maka akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Adanya lingkungan kerja yang memadai dan nyaman karyawan dapat bekerja dengan efektif dan sungguh-sungguh sehingga perusahaan akan tetap maju dalam pengembangan usahanya. Sebaliknya motivasi karyawan untuk bekerja kemungkinan akan menurun di tempat kerja yang Pada lingkungan kerja yang tidak nyaman, karyawan mudah merasakan kelelahan akibat stress (Santoso & Rijanti, 2022). Karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan mudah dan bersemangat, perusahaan wajib membangun lingkungan kerja yang baik (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Terdapat dua dimensi dalam lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Wilayah di sekitar tempat kerja dikenal sebagai lingkungan kerja fisik, dan memiliki potensi untuk memengaruhi personel secara langsung dan

tidak langsung, (Ilhamsyah & Maliah, 2020). Menurut Afrilia (2024) lingkungan kerja psikologis, juga dikenal sebagai lingkungan kerja non-fisik, adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan lingkungan tempat kerja yang tidak bersifat fisik. Panca Indera tidak dapat secara memadai menggambarkan jenis tempat kerja ini. Hubungan karyawan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan semua dapat dianggap sebagai aspek lingkungan kerja non-fisik ini. Lingkungan kerja ini meliputi lokasi kerja, fasilitas, pencahayaan, kebersihan, kenyamanan, dan interaksi interpersonal dalam organisasi. Jika pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan aman, nyaman, sehat dan optimal, tempat kerja tersebut dianggap dapat diterima atau sesuai.

Aditya, *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa dalam lingkungan kerja terdapat dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal lingkungan merupakan aspek diambil dari dalam perusahaan atau organisasi dan berdampak pada kondisi kerja karyawan. Sedangkan faktor eksternal lingkungan kerja merupakan aspek-aspek dari luar perusahaan atau organisasi yang berdampak pada operasi, kondisi kerja, dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi.

Kedua elemen ini memiliki pengaruh besar pada motif, rencana, dan kebijakan perusahaan meskipun tidak secara langsung berada dalam kendalinya. Motivasi karyawan secara keseluruhan dapat meningkat dalam suasana kerja yang ramah dan mendukung. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam beberapa cara, termasuk dengan menawarkan kesempatan untuk belajar dan berkembang, mengakui prestasi, dan membina lingkungan kerja yang mendorong pengembangan pribadi (Ikhfa & Gunawan, 2024). Mendorong individu untuk berkinerja baik akan berdampak besar pada cara karyawan bekerja, bertindak, dan mencapai tujuan mereka di tempat kerja. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi biasanya lebih bertanggung jawab, efektif, dan berfokus pada tugas.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat memotivasi karyawan. Menurut Wahyuni *et al.*, (2023) motivasi dapat menjadi faktor kunci dalam kinerja karyawan di tempat kerja. Motivasi manajer menghasilkan karyawan bekerja yang lebih keras dan lebih produktif. Adanya motivasi karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.

Terdapat dua indikator dari motivasi yaitu indikator intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi dari dalam dikenal sebagai motivasi intrinsik berada dalam diri seseorang. Kebutuhan, aspirasi, dan minat adalah penanda yang memengaruhi motivasi intrinsik. Motivasi yang berasal dari sumber luar dikenal sebagai motivasi ekstrinsik indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu dorongan, lingkungan dan penghargaan Basri, *et al.*, (2023).

Perusahaan perlu melakukan beberapa langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan, salah satunya yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawainya, karena seseorang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan bersemangat dalam pekerjaannya (Amalia, 2021). Memberikan motivasi dapat mendorong dan memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan kreatifitas dan pengetahuannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Perilaku karyawan dalam menanggapi keadaan dan kondisi di tempat kerja berfungsi sebagai sumber motivasi (Soejarminto, 2023). Tanpa adanya motivasi karyawan akan kehilangan arah, semangat dan produktivitasnya untuk melakukan pekerjaannya sehingga dapat menghalangi untuk mencapai target perusahaan.

Seperti yang dinyatakan oleh Rahayu & Dahlia (2023) seseorang yang bermotivasi tinggi akan bersemangat untuk berusaha sekuat tenaga guna mencapai tujuan. Adanya motivasi dalam diri para karyawan akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Bila seorang individu memiliki motivasi yang tinggi dan tidak merasa terbebani serta khawatir ketika melaksanakan tanggung jawab yang diberikan atasannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi dapat juga meningkatkan antusiasme yang dapat dilihat melalui hubungan baik antar rekan kerja dan kehadiran yang selalu sempurna.

Toko Ramayana Panakkukang *Square*, merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang bisnis rantai swalayan di Indonesia yang memiliki segmen yaitu pakaian, sepatu, sandal dan lain sebagainya yang berkualitas namun dengan harga terjangkau. Toko Ramayana Panakkukang *Square* didirikan pada tahun 1978 dan memiliki kantor pusat di Jakarta, Indonesia PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. (2023)

Penelitian ini dilakukan di Toko Ramayana Panakkukang *Square* karena toko tersebut mencerminkan kondisi kerja yang nyata di dunia ritel modern Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa mereka bekerja dalam tim dan berinteraksi langsung dengan pelanggan setiap hari. Selain memiliki target penjualan, para karyawan juga sering menjalani *shift* panjang, harus berdiri dalam waktu lama, mengangkat dan memindahkan barang di area gudang, serta menghadapi banyak pelanggan setiap harinya. Kondisi ini berisiko menyebabkan kelelahan fisik dan emosional. Kelelahan yang berlebihan dapat menurunkan motivasi intrinsik karena energi karyawan terkuras. Target yang tinggi dan sistem kerja *shift* yang panjang cenderung memperparah kelelahan, apalagi jika tidak diimbangi dengan insentif yang tidak sesuai, penghargaan yang memadai, atau dukungan dari manajemen. Dalam situasi seperti ini, karyawan bisa merasa bahwa usaha mereka tidak sebanding dengan hasil yang diperoleh, sehingga motivasi ekstrinsik pun menurun. Selain itu, paparan debu dari pakaian, plastik, atau karton dapat menimbulkan gangguan pernapasan yang berdampak negatif terhadap kesehatan dan motivasi kerja. Interaksi yang terus-menerus dengan pelanggan juga dapat menyebabkan kelelahan emosional, yang pada akhirnya turut menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja di Toko Ramayana Panakkukang *Square* umumnya mencerminkan budaya kerja khas perusahaan ritel besar yang berfokus pada pelayanan pelanggan, disiplin, dan kerja tim. Karyawan diharapkan untuk sigap, ramah, dan mampu bekerja dalam ritme yang cepat, terutama saat menghadapi pengunjung seperti pada akhir pekan atau musim diskon. Suasana kerja bisa cukup dinamis dan padat, namun memberikan peluang bagi staf untuk mengembangkan keterampilan komunikasi, penataan barang, dan manajemen waktu. Salah satu yang menjadi tantangan dari karyawan adalah kondisi pendingin ruangan yang kurang optimal dalam menjaga suhu sejuk di area kerja, di bagian penjualan yang padat pengunjung. Struktur organisasi yang cukup jelas dan adanya kesempatan promosi internal, Ramayana Panakkukang dapat menjadi tempat yang baik bagi individu yang ingin membangun karir di bidang ritel dan siap bekerja dalam lingkungan yang menuntut kedisiplinan tinggi serta pelayanan yang prima.

Toko Ramayana Panakkukang *Square* telah menerapkan sejumlah inisiatif untuk menginspirasi karyawannya. Menyediakan lingkungan kerja yang komprehensif dan sangat membantu adalah salah satu inisiatif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan seperti mesin kasir dan komputer yang memadai untuk melaksanakan tugas karyawan dengan baik dan keamanan yang terjamin karena memiliki *security* dan CCTV.

Dalam perusahaan Toko Ramayana Panakkukang *Square* terdapat beberapa cara untuk memberikan motivasi kepada karyawannya seperti, memberikan ucapan semangat dan terima kasih atas kerja keras yang diberikan, serta memberikan umpan balik dengan memberi saran dan kritik yang membangun agar karyawan merasa dihargai dan ingin terus berkembang dan juga perusahaan memberikan *reward* dan penghargaan seperti bonus, insentif bagi pekerja yang mencapai atau melampaui target yang diberikan serta melakukan briefing setiap pagi untuk memberikan ide dan solusi.

Toko Ramayana Panakkukang *Square* memotivasi karyawannya dengan berpartisipasi dengan aktif dalam kegiatan perusahaan. Semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta keinginan untuk melaksanakan secara lebih efektif, dapat ditingkatkan melalui dukungan dan motivasi pemimpin. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah terjadi karena beberapa pengaruh yaitu, memiliki lingkungan kerja yang buruk di mana seseorang merasa tidak nyaman dan nyaman dan fasilitas yang tidak memadai, juga kurangnya pengakuan dan apresiasi yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka merasa kurang dihargai.

Beberapa penelitian memiliki hasil penelitian yang berbeda-beda terhadap motivasi kerja karyawan, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2021), Nurofik & Yuliana (2022) dan Zen, *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Budiono (2022), Manao (2022) dan Deviyana, Asiati & Yamaly (2023) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Toko Ramayana Panakkukang *Square*”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, perumusan masalah penelitian ini ialah: “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Toko Ramayana Panakkukang *Square*?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Toko Ramayana Panakkukang *Square*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan peneliti yang telah disebutkan diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

### **a) Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, temuan dari penelitian ini berguna bagi perusahaan dalam memahami hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi karyawan, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi tersebut. Temuan ini berpotensi dapat menjadi panduan untuk penelitian masa depan, terutama dalam domain terkait.

### **b) Manfaat praktis**

Temuan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai titik awal dan dasar objektif untuk berpikir, serta dipertimbangkan saat memutuskan arah kebijakan motivasi organisasi dan pengambilan keputusan. Sehingga tujuan yang sudah direncanakan diharapkan berhasil optimal, efektif dan efisien.