

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini menjadi tantangan bagi setiap perusahaan untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini telah mempengaruhi perkembangan berbagai sektor kegiatan di Indonesia. Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas mereka. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten dalam berbagai bidang.

Menyadari bahwa peranan manusia dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar, sudah sewajarnya pimpinan memberikan motivasi dan perhatian lebih agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tujuan-tujuan tersebut tidak terpenuhi, maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dan akhirnya berdampak pada semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan merupakan tuntutan dari perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semangat kerja yang tinggi umumnya merupakan pencerminan karyawan yang mampu menerima dan menghadapi tekanan-tekanan dan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih cepat dan lebih baik. Sebaliknya apabila semangat kerja karyawan rendah, hal ini cenderung membuat karyawan tersebut menganggap

bahwa setiap tekanan yang dihadapinya dirasakan sebagai suatu penghambat dan akhirnya membuat karyawan menyerah dalam mengatasi hambatan tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut perusahaan diharapkan mampu memberikan dorongan bagi karyawannya dalam meningkatkan semangat kerja mereka, karena semangat kerja merupakan elemen yang penting dalam membantu perusahaan, namun dewasa ini tidak semua perusahaan mepedulikan faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawannya, oleh karena itu kinerja karyawan menjadi kurang produktif disebabkan oleh rendahnya tingkat semangat kerja mereka.

Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain; kompensasi, penempatan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik.

Faktor pertama yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan keseluruhan daya penggerak untuk bekerja dari seorang atasan kepada bawahan, sehingga mereka mau bekerja semaksimal mungkin dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, yakni waktu, tenaga dan keahlian demi tercapainya tujuan. Pemberian kompensasi yang cukup memadai membuat karyawan merasa dirinya dihargai dan lebih bergairah dalam bekerja. Dan hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pemberian kompensasi yang kurang memadai menyebabkan karyawan tidak totalitas dalam melaksanakan pekerjaannya bahkan cenderung malas. Akibatnya pekerjaan yang diberikan kepada mereka tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini

menyebabkan karyawan kurang memiliki dorongan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga semangat kerja mereka menurun.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah penempatan karyawan. Penempatan merupakan penugasan karyawan pada suatu bidang pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat dapat membuat karyawan mampu beradaptasi dengan baik sehingga pekerjaan yang dibebankan pada mereka akan dilaksanakan dengan sepenuh hati dan mencapai hasil yang maksimal. Kondisi seperti ini dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih bersemangat.

Namun sebaliknya, penempatan karyawan yang kurang tepat menyebabkan karyawan kurang nyaman dan sukar untuk beradaptasi, baik dengan pekerjaannya maupun dengan rekan kerjanya. Hal ini amat berpengaruh pada semangat kerja mereka. Bila hal ini tidak segera diatasi maka dapat mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Gaya kepemimpinan yang digunakan atasan juga turut berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang fleksibel dengan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan haruslah disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi. Untuk itu dibutuhkan kemampuan dalam mengelola kecerdasan emosi. Gaya kepemimpinan yang baik yaitu adalah gaya kepemimpinan yang situasional yang mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi sehingga mampu menempatkan dirinya sebagai pemimpin yang bijaksana dalam membuat keputusan atau mendelegasikan wewenang serta mengatur kinerja perusahaan sehingga membuat

karyawan nyaman dan penuh dedikasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Peran atasan dalam suatu perusahaan atau instansi sangat berarti bagi kelangsungan hidup perusahaan, bila gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi, maka hal ini akan berdampak pada tingkat semangat kerja karyawan sehingga perusahaan akan maju, karena gaya kepemimpinan mencerminkan perusahaannya, maka semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula semangat karyawannya.

Namun pada kenyataannya, banyak atasan yang tidak memiliki gaya kepemimpinan yang situasional, sehingga tidak mampu mengelola kinerja karyawan dengan baik. Hubungan antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Atasan memiliki andil yang cukup vital terhadap aktivitas manajerial. Apabila atasan tidak mampu untuk mendelegasikan wewenangnya dengan baik, maka hal ini akan berpengaruh pada cara kerja bawahan. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan, maka hal ini akan menyebabkan semangat kerja karyawan rendah.

Faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari karyawan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan hidup mereka. Semakin banyak kebutuhan dan keinginan karyawan yang terpenuhi, maka semakin puas pula karyawan tersebut terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan

karyawannya agar kepuasan kerja mereka meningkat sehingga semangat kerja karyawan juga ikut meningkat.

Karyawan yang kepuasan kerjanya cukup rendah cenderung memiliki semangat kerja yang rendah. Ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya membuat karyawan tidak puas dengan keadaan yang dijalannya sehari-hari. Kompensasi, penempatan, serta gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh perusahaan pada mereka terkadang tidak sesuai dengan harapan dan keinginan, sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja mereka dan hal ini dapat berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang telah diberikan pelatihan akan lebih berkompeten dan berpotensi untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang belum diberikan pelatihan. Hal ini tentunya akan meningkatkan rasa percaya diri karyawan sehingga semangat kerja mereka pun meningkat.

Namun faktanya, banyak perusahaan yang kurang memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawannya. Minimnya pelatihan yang diberikan menyebabkan karyawan kurang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Akibatnya karyawan tidak mampu bersaing dengan karyawan lain yang telah mendapatkan pelatihan. Oleh karena itu kurangnya pelatihan kerja dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja fisik karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan fisik yang meliputi atau mengelilingi kerja karyawan. Dalam lingkungan kerja fisik terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi

semangat kerja karyawan, misalnya penataan peralatan kantor, kebersihan ruang kerja, sirkulasi udara dan sebagainya. Hal ini sangat berpengaruh pada karyawan sehingga membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya adalah hal utama yang harus diperhatikan perusahaan. Bila semua faktor tersebut dapat teratasi dan dirasakan karyawan cukup baik serta kondusif, maka akan berdampak pada semangat kerja karyawan.

Sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik karyawan kurang kondusif, misalnya penataan peralatan kantor yang kurang tertata rapi, kebersihan ruang kerja yang kurang terjaga, sirkulasi udara yang tidak teratur, hal ini menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Sehingga aktivitas mereka sehari-hari akan terganggu. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu memberikan perhatian lebih mengenai lingkungan kerja fisik para karyawannya, sehingga semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan akan tercapai.

PT Astra International Tbk - Daihatsu Sales Operation (AI-DSO) merupakan salah satu divisi penjualan dari perusahaan PT Astra Internasional Tbk yang bergerak di bidang penjualan otomotif.

Sebagai *retailer* dan *distributor* kendaraan Daihatsu yang terdepan dengan pertumbuhan yang berkesinambungan, AI-DSO dituntut untuk selalu memberikan pelayanan ekstra dari seluruh jajaran dari manajemen hingga ke tingkat garda depan yang berhubungan langsung dengan konsumen. Karena itu, usaha-usaha penyempurnaan sistem manajemen, strategi pemasaran dan penjualan terus dilakukan secara konsisten dan dibarengi dengan pembinaan kualitas sumber daya

manusia, dari perekrutan sampai pembinaan, yang diharapkan mampu mengantisipasi perkembangan pasar yang dinamis dewasa ini. Sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan sumber daya manusia yang ada mampu meningkatkan semangat kerja mereka agar mampu mewujudkan hasil yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di PT Astra International Tbk - Daihatsu Sales Operation terdapat beberapa kendala mengenai lingkungan kerja fisik karyawan sehingga menyebabkan kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, yang pertama adalah sistem komputerisasi yang kurang memadai, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam mengirimkan data dari satu divisi ke divisi lain, yang kedua yaitu ruangan kerja yang kurang luas, sehingga menyebabkan suasana bekerja terasa sesak dan tidak leluasa. Oleh karena itu berdasarkan kendala-kendala tersebut peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi karyawan yang rendah,
2. Penempatan karyawan yang tidak tepat,
3. Gaya kepemimpinan atasan yang tidak sesuai,

4. Kepuasan kerja karyawan yang rendah,
5. Pelatihan kerja yang minim,
6. Lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta keterbatasan peneliti baik dari segi dana, waktu dan tenaga, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu pada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna bagi:

1. Peneliti

Menambah wawasan berpikir, pengetahuan serta pengalaman peneliti mengenai pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan berguna sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah pengetahuan bagi civitas akademika yang akan melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja fisik dan semangat kerja.

3. Perusahaan

Memberi masukan bagi perusahaan untuk menciptakan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik sehingga dapat memudahkan karyawan dalam bekerja serta menambah semangat kerja mereka.

4. Mahasiswa

Sebagai informasi dan pengetahuan bagi mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja nyata dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

5. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat untuk menambah informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja karyawan sehingga masyarakat dapat turut menerapkannya dalam melaksanakan pekerjaan mereka.