

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal perusahaan dan memiliki peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu kunci sukses suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia yang berkompeten. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan sebaik mungkin.

Semangat kerja merupakan salah satu unsur penting yang menunjang kinerja perusahaan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Masalah semangat kerja yang rendah dapat terjadi di setiap perusahaan, termasuk yang terjadi pada karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik, perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan dan pengembangan layanan transaksi elektronik. Peneliti telah mewawancarai serta menyebarkan kuesioner pra riset kepada beberapa karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik. Kuesioner disebar kepada 30 (tiga puluh) orang karyawan tetap

dengan jabatan staff di seluruh divisi yang ada di PT Artajasa Pembayaran Elektronis. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Hasil Kuesioner Pra Riset Pada PT Artajasa Pembayaran Elektronis

No	Determinan Semangat Kerja	Jumlah (%)
1	Karyawan terlambat datang ke kantor	66,7%
2	Karyawan tidak merasa bahwa pekerjaannya merupakan bagian dari hidupnya	63,3%
3	Karyawan tidak memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya	100%
4	Karyawan tidak menyenangi pekerjaannya	50%
5	Karyawan tidak bahagia saat bekerja di kantor	16,7%
6	Karyawan tidak memiliki hubungan yang baik dengan atasan	50%
7	Karyawan merasa tidak cocok dengan rekan kerjanya	46,7%
8	Karyawan merasa tidak aman saat bekerja	33,3%
9	Karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja	46,7%
10	Karyawan merasa kehadirannya tidak diterima atasan	33,3%
11	Karyawan merasa kehadirannya tidak diterima rekan kerja	50%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Tabel 1.1 menunjukkan semangat kerja karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronis termasuk dalam kategori rendah. Faktor terbesar yang mengindikasikan semangat kerja rendah adalah karyawan tidak memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Dapat dilihat bahwa sebanyak 100% karyawan menyatakan tidak memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Sebanyak 66,7% karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronis juga menyatakan bahwa mereka tidak datang ke kantor lebih awal dari waktu yang ditentukan. Selain itu ada 63,3% karyawan yang menyatakan pekerjaannya bukanlah merupakan bagian dari hidupnya.

Rendahnya semangat kerja pada karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronik merupakan masalah serius yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Hal ini tentunya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja dan komunikasi internal. Kedua faktor tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan jika diatur dengan baik oleh perusahaan. Begitu pula sebaliknya, kedua faktor tersebut dapat menurunkan semangat kerja karyawan bila tidak diatur dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, warna, tata ruang, suara, dan udara. Lingkungan kerja non fisik meliputi penghormatan, penghargaan, dan pengakuan.

Kondisi lingkungan memberi beban tersendiri pada manusia dalam melakukan pekerjaannya. Manusia harus melakukan beberapa pengaturan agar ia merasa nyaman dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

Komunikasi internal juga berpengaruh terhadap semangat kerja. Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi antara pihak-pihak internal

perusahaan. Komunikasi internal meliputi komunikasi antara atasan dan bawahan maupun komunikasi antar pegawai.

Proses komunikasi yang baik dapat mendukung peningkatan semangat kerja karyawan di perusahaan. Artinya, dengan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas karyawan, tingkat kehadiran, kedisiplinan, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Maka dengan demikian terdapat hubungan komunikasi dan semangat kerja karyawan pada perusahaan. Semakin baik dan efektifnya komunikasi pada suatu perusahaan maka semakin tinggi semangat kerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan. Maka judul penelitian yang akan ditulis oleh peneliti adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Artajasa Pembayaran Elektronik”.

1.2 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran lingkungan kerja, komunikasi internal, dan semangat kerja di PT Artajasa Pembayaran Elektronik?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronik ?

3. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis ?
4. Apakah ada pengaruh antara komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, komunikasi internal, dan semangat kerja di PT Artajasa Pembayaran Elektronis.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja karyawan dan komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan PT Artajasa Pembayaran Elektronis.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh antara komunikasi internal terhadap semangat kerja karyawan PT. Artajasa Pembayaran Elektronis.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman di bidang pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi PT Artajasa Pembayaran Elektronik

Dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan yang bersangkutan dalam peningkatan semangat kerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis untuk mendapatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang.