

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejahtera dan bahagia merupakan situasi dan kondisi yang pantas untuk didambakan oleh setiap orang, kelompok, bangsa dan Negara. Kekayaan yang melimpah, tanah yang subur dan berisi, yang ditata apik dan teliti, dalam suasana yang tentram, aman dan sentosa, akan baik sekali kalau dijadikan sasaran hidup oleh setiap pribadi, keluarga, kelompok, maupun keseluruhan bangsa. Kesejahteraan atau kekayaan material yang melimpah pasti dapat dicapai apabila setiap manusia mempunyai kesempatan untuk memanfaatkan tenaga, waktu dan pikiran secara produktif. Kondisi lingkungan kerja yang tentram, aman, selamat dan menyenangkan, akan menyebabkan manusia dapat mencapai semangat kerja yang tinggi serta bertahan dalam jangka waktu yang panjang.

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. Menyadari bahwa peranan manusia dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang sangat penting, maka sudah harus dan sewajarnya seorang pimpinan memberikan motivasi dan perhatian yang penuh kepada karyawan atau bawahannya agar keduanya dapat bekerjasama untuk membangun dan membawa perusahaan menjadi lebih baik lagi, jika perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik

bahkan menurun, maka akan berdampak besar pada semangat kerja karyawan, karena karyawan tidak akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga penting untuk diketahui apakah perusahaan telah berusaha mensejahterakan karyawannya atau tidak. Biasanya, banyak karyawan yang merasa kurang puas, terutama jika dalam hal fasilitas dan jenjang karir. Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Dan kebijakan perusahaan yang dapat diterima oleh karyawan. Namun pada kenyataan, masih banyak karyawan yang belum merasakan kepuasan yang diberikan perusahaan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik, sebagai contoh jenjang karir yang sangat jarang dilaksanakan oleh pihak perusahaan dan hanya untuk divisi tertentu saja yang diberikan jenjang karir, hal itu juga memerlukan waktu yang sangat lama untuk dapat menjangkau jenjang karir, sehingga menyebabkan rendahnya semangat kerja, Jadi kepuasan kerja juga penting untuk di ketahui.

Faktor kedua adalah Gaya kepemimpinan juga tidak kalah pentingnya dalam membangkitkan semangat kerja. Disini, pemimpinlah yang berperan besar dalam memajukan karyawannya. Pimpinan yang berorientasi kepada bawahannya atau karyawannya akan menghasilkan meningkatnya semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan haruslah disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi. 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.

Seorang pemimpin harus memiliki beberapa sifat yang baik yaitu harus mempunyai kecermatan bersifat adil, memiliki daya usaha atau kesanggupan memikul tanggung jawab, harus bijaksana, mempunyai semangat kerja dan dapat mengendalikan persaannya. Tetapi sayangnya, tidak semua pemimpin memiliki sifat seperti itu, banyak dari pemimpin yang memimpin dengan tidak melihat kepada bawahannya. Dan akibatnya banyak perusahaan yang karyawannya mengeluh dan bahkan melakukan pemogokan kerja.

Proses komunikasi yang baik dapat juga mendukung peningkatan semangat kerja karyawan di perusahaan. Artinya, dengan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan produktifitas karyawan, tingkat kehadiran, kedisiplinan dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Dan tidak jarang dengan karyawan melakukan komunikasi terhadap karyawan lain, mampu meningkatkan kerjasama yang baik dalam mengerjakan pekerjaan.

Tidak jarang karyawan yang sudah berusaha maksimal untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaannya berada di titik jenuh dan tidak mengetahui apa yang harus di lakukan atau dengan kata lain karyawan yang frustrasi akan pekerjaannya, seorang karyawan harus mempunyai kekuatan untuk melawan frustrasi yang di alaminya yaitu dengan melakukan sharing kepada pimpinan

dan melakukan komunikasi dengan karyawan lain untuk memberikan jalan keluar atau setidaknya karyawan tidak merasa bahwa dia sendiri .

Semangat kerja merupakan tuntutan dari setiap perusahaan kepada karyawannya karena semangat kerja merupakan unsur terpenting dalam sebuah proses pekerjaan. Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi merupakan cemin karyawan yang mampu memberikan hasil yang terbaik dan dapat mencapai target serta tujuan organisasi, sebaliknya apabila semangat kerja yang dimiliki rendah, maka karyawan tidak akan terpacu untuk memberikan hasil terbaik, dan apabila menghadapi tantangan justru di jadikan sebagai hambatan dalam pekerjaannya dan pada akhirnya akan membuat karyawan menyerah pada pekerjaannya.

Semangat kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan hal ini teramatlah penting. Apakah lingkungan kerja tersebut baik atau tidak? Hal ini dikarenakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya dan dengan sendirinya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Namun lingkungan kerja kurang diperhatikan, contohnya pencahayaan ruangan yang kurang, sirkulasi udara, suara-suara disekitar lingkungan kerja, pewarnaan cat atau perusahaan yang memakai wallpaper sebagai pelapis dinding serta ruang gerak karyawan.

Lingkungan kerja disini merupakan seluaruh keadaan disekitar tempat kerja baik yang di dalam maupun di dalam ruang kerja. Tidak dapat di hindari

bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi diri seseorang. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik seseorang akan mampu meningkatkan kemampuan dirinya dengan semangat kerja yang tinggi.

PT Kuarta Putra Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang electrical. PT. Kuarta Putra Pratama merupakan perusahaan yang menyuplai barang electrical yang dibutuhkan oleh pabrik-pabrik, dan perusahaan ini merupakan rekanan terbaik dari PT Schneider Indonesia karena sebagian besar barang electrical yang dibutuhkan di penuhi oleh PT Kuarta Putra Pratama.

PT Kuarta Putra Pratama Tidak hanya menyuplai barang electrical, tetapi juga menyediakan penangkal listrik untuk di gedung-gedung serta di daerah-daerah, dan menyediakan jasa untuk pemasangan dan pembuatan panel listrik untuk di pabrik-pabrik ataupun di daerah.

Setelah melakukan observasi di PT Kuarta Putra Pratama peneliti melihat kurangnya rasa semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat terlihat dari absensi karyawan sebanyak 10% yang sering ijin karena sakit ataupun tanpa keterangan selama hari kerja. Padatnya pesanan barang serta pengiriman barang dan kurangnya istirahat juga merupakan salah satu factor yang menyebabkan karyawan sering bolos walaupun sudah di buat jadwal kerja(5 (lima) hari kerja 1 (satu) hari libur).

Lingkungan kerja yang berantakan seperti kabel-kabel yang tidak di susun dengan rapih di gudang, barang-barang yang terkadang tidak di taruh pada

tempatya dengan rapih sehingga dapat menyulitkan apabila ada kurir yang ingin mengirim barang dengan cepat, karena harus menunggu orang gudang untuk mencari barang yang akan di kirim.

Hal inilah yang menyebabkan ketertarikan peneliti untuk meneliti di PT Kuarta Putra Pratama dan menyatakan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan PT Kuarta Putra Pratama.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
- b. Gaya kepemimpinan yang tidak situasional terhadap bawahannya
- c. Komunikasi antar sesama karyawan yang kurang baik
- d. Lingkungan kerja Fisik yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang diidentifikasi di atas ternyata masalah semangat kerja menyangkut pada berbagai aspek permasalahan yang luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, dana dan tenaga maka peneliti hanya membatasi pada masalah hubungan antara

lingkungan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. Kuarta Putra Pratama.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas maka penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

“apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pada karyawan PT. Kuarta Putra Pratama?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini berguna untuk menambah referensi dan khasanah ilmu pengetahuan serta mengembangkan wawasan berpikir khususnya mengenai hubungan lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki kegunaan dalam menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan, mengetahui bagaimana menemukan solusi dan menganalisa situasi yang berkembang di suatu perusahaan atau industri.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi perusahaan, dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil. Guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai bahan referensi bagi Pusat Belajar Ekonomi (PBE) dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan civitas akademika yang akan mengadakan penelitian.

Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu, dan dari hasil penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.