

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, sehingga membuat perusahaan melakukan perubahan yang akan membawa kesuksesan bagi perusahaan. Dalam persaingan tersebut, sudah sepantasnya perusahaan melakukan perubahan dan penyempurnaan, khususnya pada peningkatan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan harus dikelola secara professional, sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif, dengan dituntut adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan perusahaan. Usaha dari para karyawan akan terlihat dari semangat kerja yang mereka miliki. Adanya semangat kerja yang tinggi, maka perusahaan akan mengalami kemajuan dan mampu bersaing di era globalisasi.

Namun faktanya pada PT. Serasi Shipping Indonesia, terjadi kejenuhan semangat kerja dalam perusahaan. sehingga semangat kerja karyawan dirasakan kurang.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus memiliki keahlian dan

kemampuan untuk bisa menumbuhkan semangat kerja karyawannya, agar dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menempatkan orang – orang yang tepat pada posisi pemimpin, yaitu mereka yang memiliki kualitas kepemimpinan yang baik. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, membina komunikasi yang baik antara karyawan, dan dapat memberi kepercayaan kepada tiap karyawan dalam memberikan tugas, serta membagi pekerjaan sesuai dengan keahlian. Hal ini akan memberikan semangat karyawan dalam bekerja. Di kutip dari artikel Hard Rock Cafe, pemimpin seorang tokoh utama yang paling menentukan kemajuan dan keunggulan kompetitif perusahaan, pemimpin juga diharapkan dapat membawa perusahaan mencapai unjuk kerja yang melebihi ekspektasi secara berkelanjutan, kesuksesan seorang pemimpin banyak ditentukan oleh kesediaannya memikul tanggung jawab moral dan etis kepemimpinan, juga harus menjadi teladan bagi bawahannya agar bawahan termotivasi untuk bekerja secara sebaik – baiknya secara bertanggung jawab¹. Namun kenyataannya, pimpinan belum sepenuhnya menjadi teladan bagi bawahannya seperti sering mempercayakan suatu pekerjaan hanya kepada satu atau beberapa orang yang dianggap mampu tanpa melihat tugas pokok dan fungsi dari masing – masing seksi/bidang².

¹Hard Rock Cafe, Etika kepemimpinan, <http://www.one.indoskripsi.com> (diakses pada tanggal 20 Januari 2013)

²Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.6,no.3,November2010. *Pengaruh Komunikasi, Sikap Pimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Buleleng*, h.205

Sehingga, kondisi tersebut membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja.

Sebagai contoh pada kantor Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Tengah. Sering terjadi pimpinan hanya memberikan intruksi untuk mengerjakan suatu pekerjaan akan tetapi secara konseptual pimpinan kurang dapat memahami, sehingga membuat pegawai serba salah³.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kepuasan kerja. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan situasi yang berlaku pada diri karyawan. Semakin banyak aspek dalam 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, sehingga menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan⁴.

Sebagai contoh pada Badan Pertanahan Kator wilayah Surabaya bertugas mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan berdasarkan undang – undang pokok agraria. Tugas tersebut meliputi antara lain : pengaturan penggunaan penguasaan dan pemilikan tanah, pengurusan hak – hak tanah, pengukuran dan pendaftaran tanah. Tahun 2002 saja sebanyak 37 komplain, meningkat pada tahun 2003 menjadi 62

³<http://www.kompas.com>, (diakses pada tanggal 29 agustus 2012)

⁴Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Ventura.STIE Perbanas Surabaya.*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, h.196

komplain. Komplain tersebut antara lain lambannya dan kurangnya ketelitian petugas pengukuran tanah sehingga tanah yang dimiliki dengan yang terdaftar disertifikat terkadang tidak sesuai. Fenomena tersebut merupakan indikator turunnya semangat kerja karyawan, sebagai akibat kurangnya kepuasan kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan BPN tersebut dapat menyebabkan kakaryawan malas untuk masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan yang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan perusahaan bahkan ada beberapa karyawan yang sering tidak masuk dengan berbagai alasan atau ijin. Hal ini dapat dilihat dari data pada BPN yaitu tingkat absensi yang terbesar berada pada tingkat ijin karyawan sebesar 3,4% sedangkan tingkat absensi terendah berada pada tingkat absensi sebesar 2,1%⁵.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi. Kompensasi sebagai pendorong bagi karyawan dalam bekerja dalam meningkatkan semangat kerja. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasakan bahwa hasil kerja mereka dihargai dan tidak sia – sia, sehingga menjadi penyemangat mereka untuk lebih giat dalam bekerja, karena secara tidak langsung kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan pada karyawan. Namun kenyataannya, karyawan kurang puas dengan kompensasi yang diterima⁶.

⁵ *Ibid.*,

⁶ Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.5, No.2, Juli 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT.BTDC Nusa Dua*, h.145

Sebagai contoh pada Perusahaan BTDC Nusa Dua. Adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima. selain itu sikap yang diambil oleh atasan kurang tegas terhadap para karyawan yang memang sering tidak bekerja, namun tetap memperoleh haknya secara penuh, sehingga semangat kerja karyawan dapat menurun⁷.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Menjalin komunikasi yang baik antar pimpinan dengan karyawan maupun antar para karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan atau organisasi, agar terjalin keakraban dalam bekerja dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Namun pada kenyataannya, masih terjadi komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan, sehingga menurunkan semangat kerja karyawan⁸.

Sebagai contoh pada Kantor Camat di Kabupaten Buleleng. Komunikasi yang kurang baik yang terjalin baik antara atasan dengan bawahan maupun antara para pegawai sehingga sering menimbulkan beberapa pekerjaan yang seharusnya bisa dilaksanakan tepat waktu menjadi tertunda⁹.

Faktor kelima yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi kerja. Setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar karyawan bersedia melaksanakan pekerjaan dengan lebih bersemangat.

⁷*Ibid.*,

⁸*Ibid.*,

⁹ Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, *Op Cit.*,

Karyawan dituntut untuk tumbuh dan berkembang secara optimal dan berkualitas. Maka, karyawan harus berusaha untuk meningkatkan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Manajemen juga harus memahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Kontrol berkala juga dilakukan manajemen untuk mengetahui motivasi pegawainya sehingga dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai¹⁰. Namun, pada kenyataan yang ada saat ini, masih banyak perusahaan yang kurang memotivasi karyawannya dalam meningkatkan semangat mereka, sehingga tidak mampu meningkatkan hasil yang diharapkan, Contohnya sebagian besar perawat di IRNA RSUD Kota Semarang memiliki motivasi dan semangat yang rendah yaitu sejumlah 29 (50.9 %). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa yang menyebabkan motivasi perawat rendah meliputi; ketidak lengkapan peralatan kerja untuk melaksanakan asuhan keperawatan menjadikan perawat merasa enggan bekerja, lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan penghargaan atas prestasi yang dihasilkan kurang diperhatikan, serta tidak adanya perhatian atasan tentang karier bawahan, misalnya melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan atas inisiatif

¹⁰http://insearch.unibi.ac.id/jurnal/2012/02/12/42/detail/kajian_tentang_motivasi_karyawan_dan_penilaian_kinerja (diakses 20 Januari 2013)

dan biaya sendiri, kadang-kadang sulit untuk mendapatkan ijin melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan¹¹.

Faktor keenam yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud bukan hanya menyangkut lingkungan fisik seperti, ruang kerja temperature udara, cahaya atau penerangan, meja, kursi, dan tingkat kebisingan, tetapi juga perlu diperhatikan hubungan kerja antar karyawan. Karyawan lebih banyak menyukai lingkungan kerja yang menyenangkan karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta penuh rasa kekeluargaan yang dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dan bersemangat dalam bekerja, karena merasa diperlukan seperti keluarga. Lingkungan seperti itu dapat membuat karyawan terhindar dari kebosanan dan kelelahan fisik serta mental selama melaksanakan pekerjaannya. Namun kenyataannya saat ini, masih ada perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kurang kondusif yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga menurunkan semangat kerja karyawan¹².

Seperti uraian sebelumnya, bahwa kondisi lingkungan kerja tidak hanya fisik tetapi juga non fisik seperti rutinitas pekerjaan yang klasik di lingkungan kerja, sehingga menyebabkan kebosana dan kejenuhan dalam

¹¹ <http://arfinurul.blog.uns.ac.id/2010/05/10/hubungan-motivasi-kerja-dengan-kinerja-perawat/> (diakses 20 Februari 2013)

¹² Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, *Op Cit.*,

bekerja. Hal ini juga dialami oleh PT. Serasi Shipping Indonesia yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso Kav 88, Gedung Graha kirana Lt. 12 Sunter Jakarta Utara, yaitu adanya Kejenuhan yang menghampiri karyawan karena rutinitas pekerjaan yang cenderung sama dan tidak beragam sehingga mempengaruhi semangat kerja. Lingkungan kerja yang menjenuhkan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di Serasi Shipping Indonesia harus diperhatikan oleh pihak manajemen agar dapat memberikan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik dan meningkatkan semangat kerja. Dari permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk mengkaji melalui penelitian ini masalah semangat kerja karyawan pada PT. Serasi Shipping Indonesia yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso Kav 88, Gedung Graha kirana Lt. 12 Sunter Jakarta Utara yang ditinjau dari lingkungan kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka semangat kerja karyawan dapat dikemukakan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kepemimpinan atasan yang masih kurang
2. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
3. Pemberian kompensasi yang masih kurang
4. Komunikasi yang kurang
5. Motivasi kerja yang masih rendah
6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah di atas, untuk menyederhanakan dan memfokuskan perhatian penelitian dan mengingat keterbatasan peneliti dari segi biaya, waktu, dan tenaga maka peneliti hanya membatasi pada pokok permasalahan “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan ”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat kelulusan guna mendapat gelar sarjana pendidikan

2. Bagi Mahasiswa Pendidikan Tata Niaga

Sebagai bahan masukan, tambahan wawasan serta bahan kajian tentang lingkungan kerja yang dikaitkan dengan semangat kerja karyawan

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam pelaksanaan dan penerapan kebijakan – kebijakan, khususnya mengenai masalah lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.

4. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi yang dapat digunakan sebagai tambahan wawasan berpikir serta untuk memperkaya sarana referensi

5. Bagi Pembaca

Sebagai sumber untuk menambah wawasan mengenai lingkungan kerja dengan semangat kerja karyawan.