

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang berperan penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan matang karena ide-ide kreatif juga inovasi akan muncul dari karyawan yang merasa nyaman di dalam perusahaan. Sumber daya manusia akan memberikan keuntungan apabila perusahaan mendukung jalannya pekerjaan karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan diantaranya gaji yang layak, hubungan antara atasan dengan karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman yang akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sumber daya manusia menjadi penting karena karyawan akan menjadi penunjang kesuksesan suatu perusahaan.

Perusahaan dengan sumber daya manusia (SDM) harus memahami apa yang disebut dengan simbiosis mutualisme, manusia akan bekerja dengan maksimal apabila perusahaan memperhatikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh karyawan, karyawan yang baik merupakan karyawan yang mematuhi segala aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Perusahaan sudah memiliki strategi untuk mengatur terutama pada sumber daya manusia yaitu dengan membagi pekerjaan sesuai dengan kemampuan, pendidikan, dan pengalaman dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal sehingga perusahaan akan mengetahui dan

memahami bagaimana karyawan dapat bekerja secara baik bagi perusahaan sehingga akan mendapatkan keuntungan.

Selain itu, perusahaan harus memberikan wawasan kepada karyawan mengenai pentingnya semangat dalam bekerja karena semakin lama zaman akan berubah sehingga kurangnya sumber daya manusia yang memahami kondisi perusahaan. Sumber daya manusia harus siap dengan perubahan yang akan terjadi di masa yang akan datang, karyawan harus memiliki semangat dalam bekerja guna lebih mempersiapkan diri untuk bersaing dengan yang lain sehingga keberadaanya tidak dapat digantikan.

Indonesia memiliki dua macam bidang usaha yaitu barang dan jasa, perusahaan barang merupakan perusahaan yang berwujud, bergerak untuk menghasilkan barang atau sering sekali disebut dengan manufaktur. Menurut Fandy Tjiptono, (1999) usaha pada bidang barang merupakan produk yang berwujud fisik sehingga dapat dilihat, disentuh, dirasa, dipegang, disimpan, dan perlakuan fisik lainnya. Perusahaan jasa merupakan perusahaan yang tidak berwujud dengan menjual jasa sebagai keuntungan perusahaan, seperti yang dikatakan oleh Philip Kotler, (1992) setiap tindakan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain. Pada dasarnya jasa tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Dari pengertian tersebut maka PT Pos Indonesia termasuk perusahaan di bidang barang dan jasa yang bergerak di bidang pengiriman surat, paket, wesel, penjualan prangko dan meterai. Hingga kini PT Pos Indonesia telah melebarkan fungsi menjadi kantor yang dapat melayani

berbagai macam pembayaran yaitu listrik, motor, dan pajak. Pembayaran juga dapat dilakukan secara online yaitu menggunakan aplikasi PT Pos yang terdapat di Play Store.

PT Pos Indonesia memiliki visi untuk berupaya menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia, menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan surat pos, paket dan logistik yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya, sehingga mampu memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat. Visi tersebut didukung dengan misi, salah satunya yaitu berkomitmen untuk memberikan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik serta berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi.

Dalam hal ini PT Pos Indonesia sangat memperhatikan para pekerjanya, berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan pada tanggal 14 Maret 2019 terhadap manajer SDM dan beberapa karyawan. Penulis mendapatkan jawaban hasil wawancara dari manajer SDM mengatakan bahwa terdapat fenomena yang terjadi yaitu belum optimalnya semangat kerja karyawan, gejala pertama yang kerap terlihat, antara lain berasal dari tingginya tingkat absensi karyawan dengan status alpha. Gejala kedua yang terlihat dari fenomena belum optimalnya semangat kerja karyawan berasal dari tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi, manajer SDM mengatakan karyawan kerap hadir terlambat setiap harinya, fenomena ini dapat terlihat dari waktu hadir di pagi hari yang seharusnya masuk pukul 08:00 WIB pagi tetapi karyawan hadir pada pukul 08:15 WIB bahkan lebih.

Selanjutnya gejala yang terjadi pada waktu istirahat makan siang, setelah waktu makan siang selesai karyawan tidak langsung kembali ke ruang kerja mereka, waktu masuk setelah istirahat makan siang adalah pukul 13:00 tetapi yang terjadi karyawan kembali ke ruang kerja dengan terlambat, gejala yang terjadi memperlihatkan bahwa karyawan pada kantor Pos Bekasi pusat memiliki semangat kerja yang belum optimal. Untuk mengetahui kurang optimalnya karyawan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel I.1 di bawah ini .

Tabel II.1
Daftar Ketidakhadiran Tanpa Keterangan (Alpha) Karyawan

Bulan	Total Karyawan	Jumlah Alpha	Persentase (%)
Januari	150	8	5.33%
Februari	150	7	4.66%
Maret	150	11	7.33%
April	150	9	6%
Mei	150	13	8.66%
Juni	150	10	6.66%
Juli	150	9	6%
Agustus	150	6	4%
September	150	9	6%
Oktober	150	12	8%
November	150	7	4.66%
Desember	150	8	5.33%

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Tabel I.1 menjelaskan data absensi karyawan diambil dari 1 tahun terakhir pada tahun 2018, total ketidakhadiran dengan jumlah yang beragam akan memberikan dampak dan kerugian bagi jalannya perusahaan diantaranya pekerjaan akan selesai lebih lambat sehingga akan

mempengaruhi proses pengiriman surat dan paket kepada customer. Jumlah karyawan Alpha (Tidak hadir tanpa keterangan) akan membuat proses pekerjaan terganggu karena setiap karyawan memiliki fungsi dalam pekerjaan yang jika ditinggalkan maka karyawan lain akan melakukan tugas karyawan yang tidak masuk sehingga proses kerja akan bergerak lambat dan mempengaruhi semangat kerja karyawan.


Dari hasil wawancara manajer SDM dan hasil observasi peneliti, semangat kerja menjadi salah satu variabel yang akan diteliti. Semangat kerja merupakan sesuatu kondisi bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari - hari. Semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tanggung jawabnya di dalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Menurut pendapat Siagian, (2009) semangat kerja adalah sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuan secara menyeluruh. Dalam hal ini karyawan akan terlihat semangat kerja mereka karena karyawan dengan suka rela saling membantu dalam melakukan pekerjaannya dengan kemampuan yang mereka miliki.

Data primer yaitu jumlah ketidakhadiran karyawan yang fluktuatif, jumlah persentase tertinggi dari ketidakhadiran karyawan sebesar 8%, penulis menemukan bahwa jumlah tersebut terjadi pada bulan Mei dan terendah sebesar 4% terjadi di bulan Agustus. Karyawan yang hadir tanpa keterangan Dari jumlah tersebut telah dijelaskan oleh Murdhiata bahwa 8%

telah melewati batas maksimal ketidakhadiran sebesar 5%, hal ini dapat mengakibatkan kondisi perusahaan sedang tidak baik.

PT Pos Indonesia termasuk dalam perusahaan BUMN dimana seluruh aturan yang diterapkan oleh PT Pos Indonesia disesuaikan dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan BUMN lainnya. Di bawah ini merupakan peraturan yang dibuat dan disahkan oleh kementerian BUMN tentang sanksi yang akan di terima oleh karyawan yang tidak hadir bekerja.

Tabel I. 2
Tabel Peraturan Kementerian BUMN

 MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA REPUBLIK INDONESIA LAMPIRAN I PEMOTONGAN TUNJANGAN KINERJA		
a) Ketidakhadiran		
KETIDAKHADIRAN	KETERANGAN	PERSENTASE POTONGAN
Alpa	untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja	2,5 %
Alpa Sebulan	Bagi pegawai yang tidak masuk bekerja dalam sebulan penuh	100 %
Tidak mengikuti Upacara	Sesuai dengan hari yang ditentukan	2,5 %
Cuti Besar	untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja	2 %
Izin Sakit (1 s.d 2 hari)	untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja	2,5 %
Cuti Sakit (> 2 hari)	untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja	2 %
b) Tingkat Keterlambatan (TL)		
KETERLAMBATAN (TL)	WAKTU MASUK BEKERJA	PERSENTASE POTONGAN
TL 1	07.31 s.d. < 08.00	0% dengan kewajiban mengganti waktu keterlambatan
TL 2	08.01 s.d. < 08.30	0,5%
TL 3	08.31 s.d. < 09.00	1%
TL 4	> 09.01 dan/atau tidak mengisi daftar hadir	1,25 %

Sumber : <http://jdih.bumn.go.id>

Peraturan yang dibuat harus ditaati oleh seluruh perusahaan yang ada di bawah kementerian BUMN, peraturan diberlakukan agar proses kerja dapat berjalan dengan kondusif dan tidak terjadi penyimpangan. PT Pos Indonesia merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa, oleh karena itu PT Pos Indonesia memakai aturan yang diperintahkan oleh kementerian BUMN. Kementerian BUMN menerapkan sanksi berupa

potongan tunjangan pada setiap karyawan yang tidak hadir, potongantunjangan diberlakukan akan memberikan efek jera. Potongan tunjangan yang diberlakukan sebesar 2% per tidak masuk kerja, cuti besar sebesar 2%, izin sakit sebesar 2.5% dan seterusnya. Sanksi yang ada diterapkan kepada seluruh karyawan yang ada di PT Pos Indonesia.

Peneliti tidak hanya mendapatkan data seperti pada tabel I.2, peneliti juga mendapatkan informasi mengenai karyawan PT Pos Indonesia Bekasi melalui hasil kuesioner prariset, kuesioner diberikan kepada 30 karyawan diluar divisi manajerial. Di bawah ini merupakan hasil kuesioner prariset yang didapatkan oleh penulis.

Tabel I. 3
Hasil Pra-Penelitian

No	Faktor Pendukung	Hasil Responden
1	Motivation	20
2	Job Satisfaction	4
3	Compensation	3
4	Work Environment	17
5	Organizational Commitment	5
6	Leadership Style	8
7	Organizational Culture	3
8	Work Stress	6

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Dari hasil pra riset Motivasi menjadi gejala penyebab semangat kerja karyawan belum optimal, motivasi berasal dari kata motivation yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan

timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Pada tabel I.3 sebanyak 20 orang dari 30 responden mengungkapkan bahwa motivasi yang mereka dapatkan tidak membuat semangat kerja menjadi optimal, dari hasil wawancara mendukung adanya faktor motivasi menjadi penyebab semangat kerja yang kurang optimal, beberapa karyawan mengakui bahwa hubungan karyawan dengan atasan kurang baik dikarenakan kurangnya komunikasi antara kedua belah pihak sehingga muncul kesalahpahaman, selain itu mereka merasa atasan kurang memberikan pengarahan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan harus belajar secara otodidak, karyawan merasa kebingungan dalam melakukan pekerjaan.

Dari hasil wawancara tersebut responden mengungkapkan bahwa mereka mendapatkan motivasi yang rendah, komunikasi yang rendah dan kurangnya pengarahan dalam bekerja merupakan hal yang fatal karena di dalam suatu pekerjaan sangat dibutuhkan adanya komunikasi yang baik dan pengarahan dari atasan sehingga semangat kerja karyawan menjadi lebih optimal dan mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Motivasi memiliki pengaruh yang paling besar dalam meningkatkan semangat kerja yang belum optimal, hal ini didukung oleh pernyataan dari Jackson, (2006) yang mengatakan bahwa semangat kerja karyawan di China sangat dipengaruhi oleh motivasi para pekerjanya dalam bekerja.

Selain motivasi pada tabel I.3 terdapat faktor lain yang dipilih oleh 16 orang dari 30 responden yang dirasa menjadi penting untuk mengetahui penyebab semangat kerja yang belum optimal yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja menjadi perhatian bagi karyawan yang sedang bekerja, permasalahan di dalam lingkungan kerja sangat beragam, diantaranya fasilitas ataupun hubungan antar individu itu sendiri. Definisi lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Shindaye et al, (2011) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dasyat untuk seorang individu yang akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu secara fisik dan non fisik, fenomena yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja fisik pada kantor di kantor Pos Indonesia Bekasi diantaranya kurangnya pemerataan penggunaan Air Conditioner (AC) yang membuat karyawan merasa panas di tempat kerja. Selanjutnya, jumlah toilet yang kurang dan kebersihan lingkungan yang rendah menyebabkan terganggunya proses jalannya pekerjaan. Selain lingkungan kerja fisik yang terjadi adapula lingkungan kerja non fisik, responden mengungkapkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja, karyawan yang tidak masuk kerja akan memberikan beban kerja kepada karyawan yang masuk sehingga hubungan antar rekan kerja menjadi tidak baik karena adanya gap antar karyawan. Selanjutnya, karyawan dengan kemampuan kerja yang baik sering memberikan masukan berupa ide-ide baru atau inovasi, ide-ide tersebut

sering kali tidak di respon oleh atasan yang membuat karyawan tidak lagi peduli dengan pekerjaannya, niat baik dari karyawan jarang didengar oleh para atasan membuat hubungan karyawan dengan atasan menjadi kurang baik dan terhambat komunikasinya.

Menurut Setiasih, (2004) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, sebaik apapun kemanapun seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dari gejala yang terjadi dari kurangnya semangat kerja yang optimal maka Djoko W, (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Syamsudin dan Tedy Bachtiar, (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain lingkungan kerja dan motivasi. Berdasarkan gejala permasalahan dari fenomena yang terjadi di lapangan dan berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti maka peneliti telah membuat perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi motivasi dan lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi mengenai motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman baru, dan pembelajaran dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah rendahnya semangat kerja karyawan.

2. Bagi PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi

Memberikan informasi dan solusi dari adanya masalah yang terjadi pada motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan bagi peneliti lain yang memiliki penelitian tentang hal yang sama yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.