

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor yang memiliki hubungan cukup penting di dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan faktor lainnya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu sebuah organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan dengan baik sumber daya manusia. Kenyataan tersebut juga berlaku bagi semua jenis usaha, seperti dalam Koperasi Karyawan (KopKar) Sampoerna.

Menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia baik secara individu maupun organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut sebagai personel, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat besar, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini bisa diartikan bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Banyak cara yang bisa dilakukan agar karyawan mau mendedikasikan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan cara mengkondisikan agar karyawan tetap memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan segenap kemampuannya demi kemajuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa. Untuk itu telah menjadi kewajiban bagi instansi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di organisasi.

Objek dari penelitian ini yaitu karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna atau yang biasa disingkat dengan KopKar Sampoerna. KopKar Sampoerna adalah pelaku ekonomi di sektor swasta yaitu Badan Usaha yang berbentuk koperasi yang melayani penjualan bahan-bahan pokok kepada karyawan Sampoerna.

Fenomena yang terjadi di KopKar Sampoerna yaitu pada dasarnya lingkungan kerja di KopKar Sampoerna masih memerlukan beberapa pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, kurang tersedianya ruang tamu yang masih gabung menjadi satu

ruangan dengan ruang kerja karyawan, pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin, terdapat kaca yang ditutupi oleh tirai sehingga pencahayaan ruang kerja kurang. Pencahayaan didapatkan dari tirai kaca ketika dibuka dan yang mendapatkan pencahayaan langsung dari sinar matahari hanya satu sisi ruang kerja sebelah kaca tersebut, jika sinar matahari terlihat sangat tidak terik kemudian juga keadaan cuaca sedang mendung ruang kerja akan terasa sedikit gelap. Meskipun terdapat banyak lampu namun pencahayaan dirasa sangat minim karna lampu tersebut tertutup oleh fitting lampu dan lampu berbentuk downlight sehingga menyebabkan pencahayaan dalam ruangan kurang memadai.

Dan permasalahan lingkungan kerja berbentuk non fisik yang terjadi yaitu jarang nya komunikasi antara atasan dengan para karyawannya. Hal ini mengakibatkan rasa kurangnya kepuasan diri dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tidak hanya itu, karyawan juga mungkin akan merasa kurang diperhatikan oleh atasan karena menganggap bahwa tidak ada timbal balik dari atasan terhadap hasil kerja karyawannya. Padahal komunikasi antara manajemen perusahaan dan karyawan merupakan salah satu faktor pendorong terjalinnya kedekatan emosional yang bisa membuat karyawan merasa lebih nyaman dan dihargai. Dengan kedekatan yang terjalin melalui seringnya komunikasi antara manajemen perusahaan dan karyawan inilah, secara tidak langsung perusahaan sudah berupaya untuk menunjang tercapainya suatu tujuan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Maka setiap perusahaan atau instansi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan akan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk menumbuhkan rasa disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya.

Fenomena lain yang ada pada disiplin kerja karyawan KopKar Sampoerna yaitu karyawan kurang memperhatikan kebijakan perusahaan yang telah dikeluarkan oleh KopKar Sampoerna yang harus ditaati semua karyawan, tidak sesekali pimpinan menegur karyawan yang telah melanggar kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan akan tetapi masih sering dijumpai beberapa karyawan yang tidak mematuhi kebijakan tersebut. Dan pimpinan akan memberikan peringatan dalam bentuk teguran jika karyawan masih melanggar satu kali dan akan diberikan surat peringatan jika karyawan sudah melanggar lebih dari satu kali. Variabel disiplin kerja di dukung dengan adanya data absensi karyawan, rekapitulasi data absensi karyawan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan tahun 2018-2020

	Tahun	Jumlah Karyawan	Ijin	Sakit	Alpa	Prosentase
<b>Karyawan Pusat</b>	2018	23	29	83	0	1.56%
	2019	26	19	67	0	1.06%
	2020	31	3	94	0	1.11%
<b>Karyawan Cabang</b>	2018	16	15	91	0	1.82%
	2019	25	28	193	0	2.47%
	2020	19	7	105	0	1.77%

Sumber: HRD KopKar Sampoerna

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna pusat maupun cabang jika dilihat dari prosentase mengalami fluktuasi dari tahun 2018-2020. Hal ini, mengindikasikan tingkat absensi mengalami kenaikan dan penurunan yang begitu signifikan dari tahun ke tahun. Selain lingkungan kerja yang mendukung suasana kerja dan disiplin kerja yang tertanam pada diri setiap karyawan agar mempunyai tanggung jawab serta kewajiban atas segala tugas yang harus mereka selesaikan, maka dibutuhkan juga semangat kerja yang tinggi untuk menghasilkan produktivitas dan kinerja kerja yang tinggi, maka dari itu suatu perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada diri setiap karyawannya. Sebab apabila suatu perusahaan yang karyawannya mempunyai semangat kerja yang rendah, maka akan mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena semangat kerja karyawan KopKar Sampoerna bahwasannya dalam hal turun atau rendahnya semangat kerja karyawan yaitu terjadinya perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya semangat dan kegairahan kerja karyawan. Dimana karyawan yang memiliki gairah tinggi dan ada yang rendah gairahnya dalam bekerja, karyawan mampu mengatasi masalah, mampu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, serta adanya kelompok kerja bersemangat dalam bekerja meskipun terdapat sedikit karyawan yang tidak semangat dalam bekerja.

Terkait semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat *Labour Turnover* karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna yang mengalami kenaikan signifikan dari tahun 2018-2020 Koperasi Karyawan Sampoerna pusat maupun cabang. Variabel semangat kerja di dukung dengan adanya data *Labour Turnover* karyawan yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi *Labour Turnover* karyawan tahun 2018-2020

Unit Pelayanan	Tahun	Jumlah Karyawan				Turn Over
		Awal tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
Pusat	2018	23	5	2	26	8,1%
	2019	26	6	4	28	14,8%
	2020	28	8	5	31	16,9%
Cabang	2018	16	10	1	25	4,8%
	2019	25	0	6	19	27,2%
	2020	19	2	2	19	10,5%

Sumber: HRD KopKar Sampoerna

Data diatas mempunyai pengertian bahwa dengan adanya perputaran karyawan, dimaksudkan aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan yang pada dasarnya merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Maksudnya adalah dengan makin tingginya perputaran karyawan berarti semakin tinggi atau semakin sering terjadinya pergantian karyawan, maka makin besarlah kerugian perusahaan yang bersangkutan dan juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. (Newstrom, Davis, 2010:24) mengatakan bahwa turnover yang tinggi mempunyai dampak negatif dan positif bagi perusahaan.

Aspek negatif yang dirasakan adalah susahnya mencari pengganti karyawan yang keluar tersebut dari segi kualitas, tingginya biaya pergantian karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung, karyawan yang tinggal akan terganggu dengan perginya rekan kerjanya yang berprestasi tersebut, dan juga

reputasi perusahaan dimata masyarakat tidak baik. Aspek positifnya adanya kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan promosi internal dan pemasukan tenaga ahli. (Ivancevich, 2009:419) menyatakan bahwa jika karyawan menganggap diri mereka sebagai karyawan yang tidak efektif, tidak disukai atau tidak diperlukan, karyawan tersebut mungkin bisa keluar. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2007:211) Pemberhentian berdasarkan keinginan karyawan terjadi karena kurangnya mendapat kepuasan kerja di perusahaan bersangkutan seperti balas jasanya rendah, mendapat pekerjaan yang baik, suasana lingkungan kerja yang kurang baik dan sebagainya.

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasional perusahaan. Bila dalam perusahaan terjadi keluar masuknya karyawan menaik dari sebelumnya hal ini merupakan indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga dalam hal ini karyawan berusaha bekerja pada pekerjaan yang dianggap sesuai.

Dengan adanya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai kesadaran yang tinggi akan perusahaanya, maka karyawan tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat. Karena itulah

semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para karyawan tersebut terpelihara juga.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di KopKar Sampoerna”***.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di KopKar Sampoerna?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di KopKar Sampoerna?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana dijelaskan pada permasalahan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan di KopKar Sampoerna.

2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pada Karyawan di KopKar Sampoerna.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil yang didapat pada penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan yang ada di area Kopkar Sampoerna.

2. Bagi Universitas

Penelitian sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa-mahasiswi di masa mendatang dan sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama di dalam dunia praktisi atau sebagai kontribusi dalam menambah dan mewarnai nuansa ilmiah didalam lingkungan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah dan menjadi masukan pengetahuan bagi penulis tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Kopkar Sampoerna dan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.