**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya. Banyak perusahaan mengalami penurunan usaha karena terpaku pada kegiatan operasionalnya saja tanpa memikirkan sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya mempunyai peranan penting tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), yang potensinya digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Bila suatu perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, kompensasi, kepemimpinan, perusahaan dan lingkungan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadika karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja karyawan, suasana kerja bahkan peralatan yang kurang mendukung.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula. Semangat kerja ini akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital perusahaan yang lain.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para karyawan merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan perusahaan. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah perwujudan perhatian baik perusahaan terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri karyawannya, sehingga disini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan yang bersangkutan tetapi juga keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang terjadi dari hubungan manusiawi antara karyawan dengan atasan, rekan kerja ataupun bawahan.

Begitu pula PT. Kaboa Apparel merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *Apparel / Distro* yang menyediakan pakaian, tas, aksesoris, dan peralatan yang memfokuskan pada penggemar mobil Land Rover. Saat ini sedang mengalami masalah semangat kerja karyawan yang dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Barang yang setelah dicoba konsumen, tidak segera ditata rapi oleh bagian shopkeeper.

1. Tingkat Absensi yang Naik/Tinggi: karena karyawan sering membolos kerja, dan kurangnya kesetiaan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan di PT. Kaboa Apparel ditemukan permasalahan semangat kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari:

1. Kurangnya kerjasama antar karyawan yang menyebabkan terhambatnya keberlangsungan kegiatan di perusahaan. Contohnya:Tidak adanya komunikasi antar karyawan yang mengakibatkan terhambatnya proses produksi.
2. Karyawan sering absen dalam bekerja.

Contohnya: Kurangnya kesetiaan yaitu karyawan yang sering membolos kerja dikarenakan kurangnya fasilitas kerja seperti: Kendaraan operasional dan Wifi.

 Masalah rendahnya semangat kerja karyawan di PT. Kaboa Apparel tersebut diduga disebabkan oleh:

1. Fasilitas kerja yang tidak memadai.
2. Kurangnya komunikasi.
3. Karyawan merasa jenuh, sebagai beban kerja terlalu banyak.

Fenomena-fenomena tersebut diatas, menjadi dorongan utama penelitian untuk mengkaji lebih lanjut tentang semangat kerja yang ada di PT. Kaboa Apparel.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Kaboa Apparel”.**

1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
2. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang telah dikemukakan, maka penulisan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di PT. Kaboa Apparel?
2. Bagaimana semangat kerja karyawan di PT. Kaboa Apparel?
3. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Kaboa Apparel?
4. Bagaimana usaha yang dilakukan oleh perusahaan PT. Kaboa Apparel dalam memotivasi karyawan?
5. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu **“Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Kaboa Apparel”.**

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
2. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana lingkungan kerja non fisik di PT. Kaboa Apparel.
2. Mengetahui bagaimana semangat kerja karyawan di PT. Kaboa Apparel.
3. Mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Kaboa Apparel.
4. Mengetahui usaha yang dilakukan oleh perusahaan PT. Kaboa Apparel dalam memotivasi karyawan.
5. **Kegunaan Penelitian**

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini, diantaranya :

1. **Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dalam menentukan masing-masing peran guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

1. Perusahan / PT. Kaboa Apparel
2. Memberi gambaran kondisi internal perusahaan yang berpengaruh dalam usaha meningkatkan semangat kerja bagi karyawannya.
3. Memberikan masukan bagi perusahaan yang berguna untuk mempertahankan semangat kerja karyawannya.
4. Pemimpin sebagai pemberi kebijakan, pembina, pengawas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya menentukan kebijkan dan program-program pembinaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan semangat kerja karyawan di lingkungan kerja PT. Kaboa Apparel.
5. Bagi peneliti
6. Memperoleh pengalaman praktis bagi peneliti, sehingga dapat mengadakan perbandingan antara Ilmu Pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek sehari-hari.
7. Memperoleh pengalaman yang berharga guna mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.
8. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu.

1. Akademis
2. Akademis memperoleh masukan guna perkembangan kurikulum yang sesuai / sepadan dengan kebutuhan lapangan kerja.
3. Sebagai suatu alat evaluasi terhadap kurikulum yang digunakan.
4. Diharapkan dapat menjadi bahan tinjauan dan kajian bagi rekan-rekan sealmamater.
5. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**
6. **Kerangka Pemikiran**

Motivasi dan semangat kerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan membuat gairah dan semangat kerja pegawai meningkat sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai harapan pimpinan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman, tidak nyaman, kotor, bising dan hubungan teman kerja yang tidak baik akan membuat pegawai merasa bosan, malas dan tidak betah berada di tempat kerja, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya terabaikan dan tidak terselesaikan dengan baik. Maka dari itu lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Sesuai dengan prnyataan di atas tentang semagat kerja dikemukakan juga oleh **G.R Terry**dalam **Hasibuan ( 2006: 145 )** sebagai berikut :

**“Semangat adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah-ubah sehingga tindakan yang dilakukan individu yang satu dengan yang lain untuk mencapai keinginannya juga berbeda”.**

Hal serupa disampaikan oleh **Edy Sutrisno (2011: 115),** bahwa **:**

**“Motif seseorang kerap mengalami perubahan, ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya.Berangkat dari pengertian di atas motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya dan motivasi seseorang berbeda dengan orang lain serta motifnya selalu berubah-ubah setiap waktu sesuai keinginan dan kebutuhannya”.**

Setelah menguraika maksud semangat kerja, selanjutnya peneliti akan membahas pengertia lingkungan kerja menurut **Alex Nitisemito (1996: 183)**mengemukakan bahwa :

**“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.**

Selanjutnya menurut **Edy Sutrisno (2009: 118)**, tentang pengertian lingkungan kerja adalah:

**“Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat”.**

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal serupa disampaikan **Husein Umar (2002: 275),** sebagai berikut:

**“Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan sosial budaya dan lingkungan fisik. Menumbuhkan semangat dan kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi. Sementara itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya”.**

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah berada di tempat kerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat. Kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

**Paradigma Penelitian**

Semangat Kerja

(Y)

Lingkungan Kerja

(X)

Gambar 1.1

Kerangka Pikir Penelitian

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengambil sebuah hipotesis yaitu : **“adanya Pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja Karyawan PT. Kaboa Apparel di Bandung “**. Berdasarkan asumsi-asumsi dan pemaparan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

H₀: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi/semangatkerja karyawan PT. Kaboa Apparel di Bandung.

H₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Motivasi/semangat kerja karyawan PT. Kaboa Apparel di Bandung.

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kaboa Apparel Bandung yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol No. 48 Bandung.

1. **Lamanya Penelitian**

Dalam melakukan penelitian dari mulai pengumpulan data-data, pengolahan data hingga pelaporan yaitu selama 8 ( delapan) bulan dari mulai Januari

|  |
| --- |
| Tabel 1.1 |
| Jadwal Kegiatan Penelitian |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **NO** | **KETERANGAN** | **TAHUN 2016** |
| **JUNI** | **JULI** | **AGUSTUS** | **SEPTEMBER** | **OKTOBER** | **NOVEMBER** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| **TAHAP PERSIAPAN** |
| 1 | Penjajakan |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 | Studi Kepustakaan |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3 | Pengajuan Judul |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4 | Penyusunan Usulan Penelitian |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 5 | Bimbingan |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 6 | Seminar (Usulan Penelitian) |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **TAHAP PENELITIAN** |
| 1 | Pengumpulan Data |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   | a. Observasi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   | b. Wawancara |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   | c. Dokumentasi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   | d. Studi Pustaka |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 | Pengolahan Data |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3 | Analisis Data |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **TAHAP PENYUSUNAN** |
| 1 | Pembuatan Laporan |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 | Seminar Draft |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3 | Perbaikan Laporan |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4 | Sidang Skripsi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| *Sumber: Data Diolah Peneliti Tahun 2016* |