

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan adanya aktifitas orang-orang yang menjadi karyawan atau anggotanya. Adanya *human relation* (hubungan antar manusia) dari orang-orang yang berada di sebuah perusahaan, baik itu pada tingkat manager atau karyawan, nantinya kondisi lingkungan kerja tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. *Human relation* (hubungan antar manusia) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama. Menurut pendapat Allo (1997:28), interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan atau instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang nantinya akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja. Nurul (1995:67) juga menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak terlepas dari interaksi demi kelancaran dan keharmonisan kerja. *Human relation* (hubungan antar manusia) dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal utama karena merupakan penghubung antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Fenomena ini juga ditangkap oleh beberapa peneliti yaitu terdapat hubungan antara *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap semangat kerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanti,dkk (2014), dengan hasil penelitiannya yaitu bahwa *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifah (2015), hasil penelitiannya bahwa *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain itu faktor yang juga mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruangan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan

kerja non fisik. Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja serta dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pekerjaan, yang nantinya akan dihasilkan oleh karyawan selain *human relation* (hubungan antar manusia) dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Fenomena ini juga ditangkap oleh beberapa peneliti yaitu Anwar (2013) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal yang sama juga dikatakan oleh Permaningratna (2013) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan.

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2010:94). Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil, juga tidak kalah penting kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan tidak berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap suatu perusahaan, peneliti melakukan penelitian ini pada perusahaan PT. Eka Tjipta Semesta.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Eka Tjipta Semesta, yang merupakan sebuah badan organisasi yang berperan dalam bidang jasa khususnya pemasangan-pemasangan instalasi listrik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. PT. Eka Tjipta Semesta yang berlokasi di Jl. Raung IV. No. 36 Jember, adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa hususnya pemasangan-pemasangan instalasi listrik. Perusahaan yang berdiri dari tahun 2013 ini berkembang sangat pesat, dimana perusahaan ini telah menjadi mitra PLN, BUMN dan pemerintah kota/kabupaten di seluruh Indonesia. PT.Eka Tjipta Semesta berupaya memberikan yang terbaik untuk pekerjaan atau proyek yang harus diselesaikan. Sehingga pembangunan ketenagalistrikan khususnya di wilayah Indonesia bisa berjalan dengan baik. Peningkatan semangat kerja karyawan tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan, tetapi juga harus didukung oleh perilaku karyawan. Peningkatan semangat pada karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh manajemen organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dalam menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi organisasi atau perusahaan dalam persaingan yang

ketat sekarang ini. Namun ternyata upaya tersebut mengalami beberapa kendala yang sangat merugikan pihak perusahaan, karena semangat kerja karyawan yang berjumlah 40 orang belum seluruhnya menunjukkan semangat kerja yang tinggi, tercermin dari kenyataan dilapangan bahwa masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, kondisi ini dirasa kurang efektif dan berdampak pada semangat kerja karyawan. Indikasi dari rendahnya semangat kerja karyawan tersebut tampak nyata dari data absensi kehadiran kerja yang mengalami naik-turun dari satu tahun terakhir ini.

Berikut data absensi yang diberikan oleh PT. Eka Tjipta Semesta pada tahun 2016.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Eka Tjipta Semesta Tahun 2016.

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			Presentase (%)
		Sakit	Ijin	Alpha	
Januari	40	3	0	1	90
Februari	40	4	4	1	78
Maret	40	0	0	1	98
April	40	1	0	0	98
Mei	40	0	0	0	100
Juni	40	0	0	0	100
Juli	40	8	7	5	50
Agustus	40	2	3	2	83
September	40	8	3	3	65
Oktober	40	6	5	1	70
November	40	7	6	2	63
Desember	40	3	2	2	83
Jumlah		42	30	18	82

Sumber data: PT. Eka Tjipta Semesta Tahun 2016.

Berdasarkan tabel 1.1 dari bulan Januari-Desember 2016 dapat diketahui tingkat kehadiran dimana besarnya tingkat absensi mengalami naik turun. Sehingga dapat dikatakan terjadinya perilaku cenderung tidak disiplin tersebut akibat minimnya rasa semangat dalam bekerja. PT. Eka Tjipta Semesta mempunyai tujuan yang hendak dicapai, yaitu pemenuhan target pembangunan tiap bulannya. Untuk mencapai target yang diharapkan itu diperlukan organisasi yang handal yang didukung rasa semangat kerja yang tinggi. Human relation menjadi salah satu faktor dalam menentukan semangat karyawan. Permasalahan timbul karena adanya peningkatan absensi kehadiran sehingga mempengaruhi semangat dan hasil produksi tidak memenuhi target yang diharapkan. Oleh karena itu, pihak manajemen berupaya keras untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar hasil pelayanan memenuhi target yang diharapkan pada setiap bulannya.

Kondisi semangat kerja karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari *turn over* karyawan perusahaan PT. Eka Tjipta Semesta. Semangat kerja yang tinggi berhubungan dengan *turn over* karyawan yang rendah. Tidak ada tolak ukur tingkat semangat yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar semangatnya. Namun indikasi tolak ukur semangat kerja yang dapat dilihat dari sikap karyawannya terhadap pekerjaannya, diantaranya *turn over* karyawan.

Tabel 1.2
Data Turn Over Karyawan PT. Eka Tjipta Semesta Tahun 2016.

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	0	0	43	
Februari	0	1	42	
Maret	0	2	40	
April	2	0	42	
Mei	0	0	42	
Juni	0	2	40	
Juli	1	0	41	
Agustus	0	0	41	
September	0	1	40	
Oktober	1	0	41	
November	0	1	40	
Desember	0	0	40	
Jumlah	4	7		17,5%

Sumber: PT. Eka Tjipta Semesta Tahun 2016.

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa tingkat *turn over* pada karyawan PT. Eka Tjipta Semesta dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2016 s/d Desember 2016 mencapai 17,5%. Dalam periode 1 tahun jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 4 orang karyawan sedangkan jumlah yang keluar sebanyak 7 orang karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak PT. Eka Tjipta Semesta penyebab dari timbulnya masalah karyawan yang sering keluar daripada karyawan yang masuk adalah kurangnya pengetahuan atau pemahaman dalam hal melakukan pemasangan-pemasangan instalasi listrik. Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya akan dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Semangat kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi. Perkembangan manajemen perusahaan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan

yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjaannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki sikap pekerja positif akan menmpakkan produktifitas yang lebih tinggi daripada yang sikap kerjanya negatif. Pekerja yang memiliki sikap kerja positif terhadap pekerjaan akan rendah tingkat absensi dan pengunduran dirinya (Gilmer,2001).

Terjadinya *turn over* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turn over* karyawan memang merupakan masalah klasik yang yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turn over* pada waktu itu (McKinnon, 1979 dalam Hartati, 1992). Masalah *turn over* sangat diperhatikan oleh pakar ekonomi dan sosial, karena ditinjau dari berbagai sisi perusahaan akan mengalami kerugian (Caswey dan Wedley, 1987 dalam Arikunto 2009). Terlebih jika *turn over* tersebut terjadi dalam manajemen lini menengah, kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin membengkak (Hartini, 2011).

Dengan begitu perusahaan hanya perlu berfokus pada kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, yang dapat berpengaruh pada semangat organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan maupun dengan sesama karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan dengan berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku itu tidak hanya mencakup *in role* yaitu bekerja sesuai standar *job description* saja namun juga *extra role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang di harapkan. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku *OCB* dimana perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya (Sloat,1999:44).

Dari hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa semangat kerja karyawan memang dipengaruhi beberapa faktor dalam perusahaan. Tentunya pihak perusahaan ingin mengetahui hal-hal apa saja yang mampu mempengaruhi bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan. Begitu pula dengan PT. Eka Tjipta Semesta , dalam kaitannya dengan semangat kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar semangat kerja karyawan bisa lebih meningkat. Penelitian ini berjuan untuk mengetahui apakah *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan kerja

mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan dalam PT. Eka Tjipta Semesta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menerapkan *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja terhadap karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada penelitian terdahulu yakni Arifah (2013) menyatakan bahwa *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Serta penelitian milik Susanti, dkk (2014) juga berpendapat dalam penelitiannya bahwa *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Selain *human relation* (hubungan antar manusia), faktor kondisi fisik lingkungan kerja juga menunjang dalam sikap positif semangat kerja karyawan (Permaningratna, 2013).

Dengan mengacu pada penelitian di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *human relation* (hubungan antar manusia) mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Eka Tjipta Semesta?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Eka Tjipta Semesta?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Eka Tjipta Semesta adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Eka Tjipta Semesta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Eka Tjipta Semesta.

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. Eka Tjipta Semesta adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Eka Tjipta Semesta dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Pihak Lain/Almamater

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja dan dampaknya terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Eka Tjipta Semesta.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap semangat kerja karyawan.