

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketatnya persaingan dalam dunia usaha saat ini mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan daya saingnya. Kemampuan perusahaan dalam memenangkan persaingan sangat dipengaruhi oleh penilaian konsumen terhadap perusahaan. Berkaitan dengan masalah yang perlu dilakukan adalah perbaikan yang berkesinambungan dari segala aspek sendi perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia, proses produksi, pemasaran dan lain-lain. Pendekatan itu dapat berhasil dengan baik apabila diikuti dengan usaha peningkatan sumber daya manusia yang tepat karena faktor manusia yang paling penting dalam perbaikan kuantitas dan kualitas secara keseluruhan. Selain sumber daya manusia, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja yang mempengaruhi loyalitas kerja yang nantinya juga akan meningkatkan kinerja dari sumberdaya manusia tersebut. (Wijayanti, 2012)

Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap semangat dan loyalitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang juga akan meningkatkan loyalitas kerja terhadap perusahaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman juga akan menurunkan semangat kerja yang juga akan menurunkan loyalitas kerja terhadap perusahaan. (Nitisemito, 2002:183).

Semangat kerja juga mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada perusahaan. Semangat kerja diartikan sebagai suatu perilaku individu tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya semangat kerja merupakan salah satu bagian penting yang harus diperhatikan sebab di dalamnya menyangkut masalah kejiwaan

karyawan untuk dapat berusaha dengan baik serta rela berkorban untuk mencapaitujuan organisasi. Sedangkan pengertian semangat kerja adalah melakukanpekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2002:160).

Lingkungan kerja dan semangat kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada perusahaannya. Hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa mengharapkan besarnya imbalan tetapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Adapun alasan pokok seseorang untuk setia pada satu pihak adalah salah satu bentuk respon terhadap keinginannya untuk merasa aman.(Wijayanti, 2012)

Loyalitas bisa diartikan suatu sikap patuh atau kesetiaan karyawan pada perusahaan. Apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas – fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi. Fasilitas – fasilitas yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan mau bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya. Semua itu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. (Nitisemito, 2002)

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk. (Ardana dkk, 2011)

Pada awal mula Dealer Motor Yamaha SIP ini di buka, sebelumnya Perusahaan ini di beri nama Dealer Citra Motor, kemudian pada akhir Tahun 2008 ada perubahan dari pusat yang awalnya Dealer Citra Motor kemudian diganti

dengan nama Dealer Motor Yamaha SIP yang hingga saat ini terletak di jalan Jl. Letjend Panjaitan No.153 Sumbersari Jember.

Berikut ini data fasilitas Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember dari tahun 2013 sampai tahun 2015.

Tabel 1.1 Data Fasilitas Dealer Yamaha

No	Tahun	Jumlah Fasilitas
1	2013	55
2	2014	42
3	2015	56

Sumber : Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember

Pada Tahun 2013 fasilitas sekitar ada 55, tapi pada Tahun 2014 fasilitas-fasilitas itu tidak di tambah melainkan ada pengurangan karena ada fasilitas yang rusak, pada Tahun 2015 ada peningkatan untuk fasilitas perusahaan yaitu dari fasilitas yang rusak-rusak di perbaharui.

Berikut ini data *Labour Turn Over* karyawan Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember dari tahun 2013 sampai tahun 2015.

Tabel 1.2 Data *Labour Turn Over* Dealer Yamaha

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk Karyawan	Keluar Karyawan	Persentase (%)
1	2013	38	12	11	29%
2	2014	40	9	14	35%
3	2015	46	10	19	41%

Sumber : Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember

Pada Tahun 2013 karyawan sekitar ada 29% yang keluar, pada Tahun 2014 tingkat keluarnya karyawan malah meningkat 35%, dan pada Tahun 2015 tingkat keluarnya karyawan Dealer malah bertambah peningkatan lagi yaitu sebanyak 41%.

Berikut ini data tingkat kehadiran karyawan Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember dalam periode 1 tahun dari bulan Januari s/d Desember 2015.

Tabel 1.3 Data Tingkat Kehadiran Karyawan Dealer Yamaha

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Rata-rata Hari Kerja (Hari)	Jumlah Ketidak Hadiran Karyawan (Hari)	Naik/Turun	Persentase (%)
1	Januari	38	26	5	-	13.1
2	Februari	38	26	6	Naik	15.7
3	Maret	38	26	7	Naik	18.4
4	April	38	26	5	Turun	13.1
5	Mei	38	26	5	Tetap	13.1
6	Juni	38	26	6	Naik	15.7
7	Juli	38	26	7	Naik	18.4
8	Agustus	38	26	8	Naik	21.0
9	September	38	26	5	Turun	13.1
10	Oktober	38	26	4	Turun	10.5
11	November	38	26	5	Naik	13.1
12	Desember	38	26	8	Naik	21.0
Rata-rata		38	26			15.5

Sumber : Dealer Motor Yamaha SIP Sumpersari Jember (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil perhitungan rata-rata menunjukkan bahwa tingkat absensi pekerja dalam periode 1 Tahun dari bulan Januari s/d Desember 2015 mencapai 15.5%. Pada bulan Agustus dan bulan Desember 21.0%. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja pekerja yang dapat merugikan perusahaan. Jika keadaan ini terus di biarkan maka tingkat loyalitas semakin menurun yang mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik. Hal ini dapat diartikan dengan adanya masalah yang berhubungan langsung dengan pekerja sehubungan dengan semangat kerja karyawan. Manajemen Dealer harus mampu mengatasi masalah yang terjadi, sehingga semangat kerja karyawan dapat dipulihkan kembali.

Dalam kaitannya dengan loyalitas karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar semangat kerja karyawan terus meningkat. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas melalui semangat kerja pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam meningkatkan ke disiplin kerja kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Melalui Semangat Kerja Karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember”** berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada. Disamping itu pula, dapat diketahui upaya-upaya apa yang diperlukan untuk memperbaiki sumber daya manusia yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember ?
- c. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Sumbersari Jember

- c. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap loyalitas karyawan pada Dealer Motor Yamaha SIP Summersari Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi Perusahaan
Menjadi sumber informasi sekaligus sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi Pihak Akademisi
Memberikan kontribusi akademisi bagi pengembangan konsep teori manajemen sumber daya manusia yang membahas penelitian tentang masalah pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja melalui semangat kerja karyawan
- c. Bagi Penulis
Dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pengalaman tentang masalah pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja melalui semangat kerja karyawan