

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan yang ada pada berbagai bidang khususnya dalam kehidupan berorganisasi, semua tindakan yang diambil dalam setiap tindakan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Faktor sumber daya manusia yang potensial, hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan pada pola tugas dan fasilitas merupakan penentu ujung tombak pada mencapai tujuan perusahaan. Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan kinerja yang optimal. Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus mengerti potensi dan kualitas sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan dalam persaingan era globalisasi dan teknologi (Basir, 2007).

Pada era globalisasi, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan. Aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus. Organisasi saat ini mengalami kelangkaan sumber daya yang berkualitas dan persaingan yang terus meningkat. Efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, dan organisasi yang berkembang memerlukan manajemen sumber daya manusia yang bisa dikembangkan pula (Robbins, 2006).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang

ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi. Persaingan antar organisasi semakin meningkat, dan dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia harus berkembang dengan baik (Robbins, 2006). Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi, dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Luthans, 2006).

Organisasi harus memiliki pemikiran dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat dan tingkat teknologi yang semakin maju dengan pesat. Suatu organisasi dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Menciptakan sebuah iklim kerja yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi anggota

lainnya mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan menurunnya semangat kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi dan mencapai tujuan organisasi sekaligus (Basir, 2007).

Semangat kerja karyawan dalam perusahaan dapat diraih jika iklim kerja dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai semangat kerja yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya (Yuli, 2005). Perusahaan-perusahaan terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan menciptakan iklim kerja dan fasilitas kerja yang baik dan yang akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri (Church, 2005). Iklim kerja dan fasilitas kerja jika dikatakan baik karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, dalam jangka waktu yang lama kesesuaian iklim kerja tersebut dapat terlihat tetapi jika iklim kerja dan fasilitas kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Iklim kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang berbeda di dalam organisasi itu (Jhon, 2006). Iklim kerja yang kondusif menjadi salah satu pengaruh semangat kerja karyawan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya (Reichers dan Schneider, 2010). Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan anggota lainnya mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan tercipta kinerja yang menurun dan semangat kerja yang menurun, dan

dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Husnan, 2002). Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja, fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan (Mulyono dan Sudarmo, 2001).

Semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/ jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja (Azwar, 2002). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2004). Pengertian semangat kerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, semangat kerja merupakan aktivitas manusia yang di dasari dengan keinginan individu/ kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kesediaan individu/ kelompok dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan cepat.

Semangat kerja yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang memboroskan sumber-sumber daya yang dimilikinya dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing dan dengan demikian akan mengurangi produktivitas dari banyak organisasi atau perusahaan akan menurun. Adanya keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang semangat kerja karyawan yang mengenai proses produksi sebagai suatu sistem yang kompleks dapat diterapkan dan berlaku di masyarakat yang

merupakan bagian-bagian saling berkaitan (seperti iklim, tenaga kerja, fasilitas dan organisasi) tidaklah penting dari dirinya namun dengan caranya terkoordinasi kedalam satu kesatuan yang terpadu (Nawawi, 2006). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah semangat kerja karyawan. Luthans (2006) mengatakan bahwa semangat kerja adalah (a) kepuasan dalam pekerjaan, (b) kebanggaan dalam kelompok, (c) kepuasan atas gaji dan kesempatan promosi. Bahkan ada definisi lain mengenai semangat kerja menurut Luthans (2006) yaitu para karyawan di motivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti bagi mereka.

Pada tingkat perusahaan dengan pemberitaan awal instansi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran akan meningkatkan kesadaran karyawan dan minatnya pada tingkat semangat kerja. Memberikan fasilitas kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya iklim kerja dan fasilitas kerja karyawan, perusahaan mengalami beberapa masalah, baik masalah internal maupun eksternal perusahaan. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kehormatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Fasilitas kerja yang tidak memadai dan iklim kerja buruk akan mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan dan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut (Robbins, 2001). Dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT.Lundin Industry Invest 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Presentase
1	Januari	150	20	13,3%
2	Februari	150	16	10,7%
3	Maret	150	29	19,3%
4	April	150	8	5,3%
5	Mei	150	30	20%
6	Juni	150	17	11,3%
7	Juli	150	15	10%
8	Agustus	150	9	6%
9	September	150	8	5,3%
10	Oktober	150	7	4,7%
11	November	150	5	3,3%
12	Desember	150	4	2,7%

Sumber: PT. Lundin Industry Invest 2016

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2016 adalah sebanyak 150 karyawan. Hal ini mengidentifikasi tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebanyak 30 karyawan atau 20%. Pada bulan Mei tingkat absensi karyawan pada PT. Lundin Industry Invest bagian produksi (gudang) mengalami peningkatan absensi, dikarenakan iklim kerja yang kurang baik antara bawahan dengan bawahan maupun atasan dengan bawahan. Fasilitas kerja juga merupakan faktor meningkatnya absensi karyawan dikarenakan fasilitas yang kurang memadai sehingga karyawan tidak bisa bekerja dengan baik, aman dan nyaman. Iklim kerja dan fasilitas kerja yang buruk menimbulkan semangat kerja karyawan mengalami penurunan dibandingkan bulan sebelumnya.

Menurut data di atas, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari sampai bulan Februari tingkat absensi karyawan turun dari 13,3% turun menjadi 10,7%, pada bulan Maret sampai bulan April tingkat absensi karyawan turun dari 19,3% turun menjadi 5,3%. Pada bulan Juni sampai dengan Desember tingkat absensi karyawan mengalami penurunan, membuktikan bahwa ada perubahan atau peningkatan dalam perusahaan dalam hal iklim kerja. Iklim kerja yang dimaksud adalah ada penghargaan (*reward*) untuk karyawan yang bekerja dengan baik, mendapatkan kompensasi dari atasan, seperti bonus. Iklim kerja yang membaik

sangat berpengaruh penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut konsep Human Resource Index (HRI) yang disusun oleh Schuster (2001) bahwa terdapat beberapa bagian yang berkaitan dengan semangat kerja yaitu iklim kerja dan fasilitas kerja yang juga ditambahkan dengan beberapa sistem lain seperti sistem imbal jasa, komunikasi, efektivitas organisasi, perhatian terhadap karyawan, sasaran organisasi, kerjasama, kepuasan intrinsik, partisipasi, kerjasama antar kelompok kerja, struktur organisasi & jalur karir, pelatihan & pengembangan dan kualitas manajemen yang diadopsi dari hasil semangat kerja karyawan PT. Lundin Industry Invest.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Lundin Industry Invest yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. PT. Lundin Industry Invest merupakan perusahaan pembuatan kapal militer yang berdiri tahun 2001, berlokasi di Jln. Lundin No.1 Sukowidi Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan tersebut berkembang menjadi perusahaan andalan nasional, karena mampu menciptakan kapal-kapal perang canggih berkelas dunia. PT. Lundin Industry Invest memiliki 19 produk kapal dengan kategori kapal militer, komersial, rekreasi, dan untuk kepentingan SAR. Kegiatan PT. Lundin Industry Invest tentunya harus memiliki karyawan yang potensial, dan memiliki kualitas yang baik untuk mendukung berkembang dan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

PT. Lundin Industry Invest merupakan sebuah perusahaan yang dipimpin oleh dua direktur, fenomena tersebut memunculkan timbulnya konflik persaingan antara karyawan dalam rangka mencapai kemenangan dan perbedaan pola fikir (*background knowledge*) yang berbeda pula. Perbedaan pola fikir (*background knowledge*) disini pada akhirnya terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan pada PT. Lundin Industry Invest diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan di karenakan fasilitas kurang memadai sehingga lamban dalam pencapaian target. PT. Lundin Industry Invest berproduksi saat perusahaan mendapatkan pesanan kapal, perusahaan ini

menetapkan target waktu pada masing-masing kapal yang akan diproduksi. Dalam beberapa kondisi karyawan juga diminta untuk bekerja lebih dari jam normal kerja (lembur) untuk memenuhi target waktu yang sudah ditentukan dan menimbulkan kurangnya iklim kerja yang terjalin dikarenakan kesenjangan persepsi. Jika kesenjangan persepsi terjadi pada karyawan maka akan berimbas pada semangat kerja karyawan yang menurun dan akan berakibat terjadinya kerugian pada perusahaan. Atas dasar fenomena ini, maka peneliti bermaksud meneliti dan menganalisis pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja dimana secara teoritis iklim kerja termasuk fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah penelitian yang diuraikan diatas, maka perlu penelitian lebih lanjut tentang semangat kerja karyawan yang dipengaruhi oleh iklim kerja dan fasilitas kerja pada PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi. Selanjutnya, peneliti merumuskan sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja dengan semangat kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dengan semangat kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:



- a. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan di lingkungan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di lingkungan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan di lingkungan PT. Lundin Industry Invest Banyuwangi.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak – pihak:

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan dalam dunia kerja yang sebenarnya.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- c. Bagi almamater, hasil dari peneltian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

