

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja dalam suatu perusahaan banyak sekali aspek-aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, maka pegawai akan merasa malas untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. (Susanti, 2017)

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Menurut Lewa dan Subowo (2005). Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2017) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap semangat kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi semangat karyawan yaitu keselamatan kerja.

Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan kerja PT PLN (persero) memfasilitasi jaminan kesehatan berupa BPJS kesehatan dan

ketenaga kerjaan untuk menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan semangat kerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan kerja karena hal ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian, atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat.

Semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat berasal dari internal dan eksternal karyawan menurut hasibuan (2007). Beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja dan keselamatan kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada kantor PT PLN (persero) perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif hal ini akan mendorong para karyawan untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal, serta akan menimbulkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja. Semangat kerja mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kedisiplinan khususnya pada tingkat ketidakhadiran karyawan di kantor PT PLN (persero).

Penelitian ini memilih kantor PT PLN (persero) sebagai tempat penelitian karena banyak karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan, peneliti melihat bahwa penggunaan alat pelindung diri pada karyawan teknik masih kurang, hal itu terlihat dengan beberapa bukti yang di dapatkan dilapangan. Kantor PT PLN (persero) bertempat di jalan gajah

mada No.198 Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131, Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dikenal sebagai hari listrik dan gas, hari tersebut diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 Oktober 1945. Perusahaan Listrik Negara disingkat PLN atau nama resminya adalah PT PLN (persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenaga listrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda N.V. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

1.1 Daftar Absensi Karyawan PT PLN (persero) Januari/ Desember 2017

No	Bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Tingkat Absensi ketidakhadiran	Presentase (%)
1.	Januari	143	22	5	0,05
2.	Februari	143	20	4	0,04
3.	Maret	143	22	4	0,04
4.	April	148	20	2	0,02
5.	Mei	146	20	5	0,05
6.	Juni	146	17	3	0,03
7.	Juli	146	22	5	0,05
8.	Agustus	146	22	4	0,04
9.	September	147	20	4	0,04
10.	Oktober	148	22	2	0,02
11.	November	148	22	3	0,03
12.	Desember	147	18	3	0,03
	Total			44	

(Sumber : Data PT PLN (persero))

Pada tabel 1.1 pada bulan Januari jumlah karyawan di kantor PT PLN persero 143 dengan presentase 0,05%, di bulan Februari jumlah karyawan 143 dengan presentase 0,04%, bulan Maret jumlah karyawan 143 dengan presentase 0,04%, dibulan April jumlah karyawan mencapai 148 dengan presentase 0,02%, bulan Mei jumlah karyawan 146 dengan presentase 0,05%, bulan Juni jumlah karyawan 146 dengan presentase 0,03%, bulan Juli jumlah karyawan 146 dengan presentase 0,05%, bulan

Agustus jumlah karyawan 146 dengan presentase 0,04%, bulan September jumlah karyawan mencapai 147 dengan presentase 0,04%, bulan Oktober jumlah karyawan mencapai 148 dengan presentase 0,02%, dibulan November jumlah karyawan mencapai 148 dengan presentase 0,03%, sedangkan pada bulan Desember jumlah karyawan mencapai 147 dengan presentase 0,03%. Tingkat absensi pada tahun 2017 jumlah kehadiran karyawan PT PLN (persero) tidak stabil. Dari data diatas, karyawan yang lebih banyak tidak masuk kerja pada bulan Januari, Mei dan Juli dengan tingkat presentase 0,05%. Maka jika kita perhatikan dari tabel diatas, ketidakhadiran dalam setiap bulannya sangat berpengaruh terhadap sesama karyawan yang cara kerjanya saling berhubungan sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Sehingga perlu dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Kantor PT PLN (persero)”**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang sama pernah dilakukan oleh Tampubolon (2017), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan program pensiun, program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini terdapat perbedaan menurut Susanti (2017), bahwa hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan?
2. Apakah keselamatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (persero).
2. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT PLN (persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat digunakan oleh beberapa pihak diantaranya adalah:

1. Bagi Perusahaan
Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat secara teoritis bagi pengembangan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat digunakan untuk menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dan untuk mempertajam pengetahuan serta wawasan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember
Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat menambah referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja guna meningkatkan semangat kerja karyawan di PT PLN (persero) di Jl. Gajah Mada No.198 Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131, Indonesia.
4. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan
Dapat digunakan untuk acuan untuk meningkatkan semangat kerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin akan terjadi.