

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat pandemi covid-19 terjadi, karyawan menghadapi banyak hal mulai dari perubahan sistem kerja sampai peningkatan kepedulian akan kesehatan dan sumber pendapatan. Setelah pandemi covid-19 berakhir, meskipun perusahaan tempat mereka bekerja kembali berjalan lancar karyawan tetap harus menghadapi ketidakpastian. Bamboo HR melakukan sebuah penelitian dengan menganalisis data dari lebih dari 60.000 karyawan di lebih dari 1.600 perusahaan di seluruh dunia antara Januari 2020 - Juni 2023 menunjukkan bahwa karyawan tidak mengalami pasang surut, melainkan rasa pasrah bahkan apatis dan sebagian besar hanya menerima bahwa semangat kerja mereka semakin memburuk (Wardianto, 2023).

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik dalam pengerjaannya (Nitisemo, 2017). Tingkat tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat memberikan dampak kepada perusahaan, semangat kerja yang tinggi dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan dikarenakan membuat kinerja karyawan menjadi optimal. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat berdampak buruk sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Peneliti dari *Ohio University* Amerika Serikat menyatakan pekerja Amerika mengalami peningkatan akan kekhawatiran dalam kehidupan sehari-hari yang merupakan efek dari stres saat pandemi, dimana hal ini berakibat kepada hilangnya

semangat kerja dan keterlibatan karyawan (Granon, 2021). Penelitian Oleh *Manpower Group* menyatakan 24% angkatan kerja global saat ini diisi oleh Milenial yaitu pekerja dengan rentang usia antara 27 – 42 tahun dan GenZ yang berada pada rentang usia 11 – 26 tahun. Kemudian 85% generasi milenial lebih suka melakukan telecommuting dan 77% diantaranya ingin terus bekerja dari rumah setidaknya sekali dalam seminggu bahkan setelah pandemi selesai (Harris, 2023).

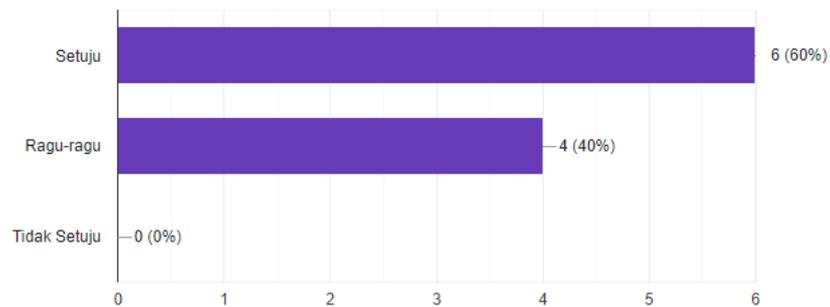
Di Indonesia hal tersebut juga terjadi, berdasarkan survei dari JobStreet menyatakan sebanyak 85% pekerja di seluruh Indonesia mengalami imbas dari pandemi covid-19, hasil survei tersebut juga menunjukkan penurunan kualitas hidup pekerja yang ditandai dengan 13% pekerja merasa tidak bahagia dengan situasi dan pekerjaannya saat ini (Dwipayana, 2023). Sebuah penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Mall di Kota Lampung menyebutkan bahwa setelah mengalami berbagai efek buruk dikarenakan pandemi, karyawan merasa kurang senang dengan pekerjaannya yang kemudian berdampak pada keterampilan dan penurunan tujuan perusahaan. Dengan kata lain semangat kerja karyawan menurun pasca pandemi (Hanifah, 2023).

Penurunan semangat kerja karyawan pasca pandemi juga disadari oleh pimpinan perusahaan Plaza Asia Tasikmalaya, sehingga tema yang diambil pada tahun 2023 adalah “*Renewed Spirit Embrace Change*” dalam tema ini terkandung harapan bahwa staff Plaza Asia dapat merangkul setiap perubahan yang terjadi dan menghadapinya dengan semangat yang telah diperbaharui. Berdasarkan hasil survei terhadap 10 *Sales Promotion Girl* bagian *fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya dengan

indikator yang dikemukakan oleh Carlaw (2003), didapatkan hasil bahwa indikator tersenyum dan tertawa dan memiliki inisiatif merupakan indikator dengan nilai terendah. Adapun hasil survei tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

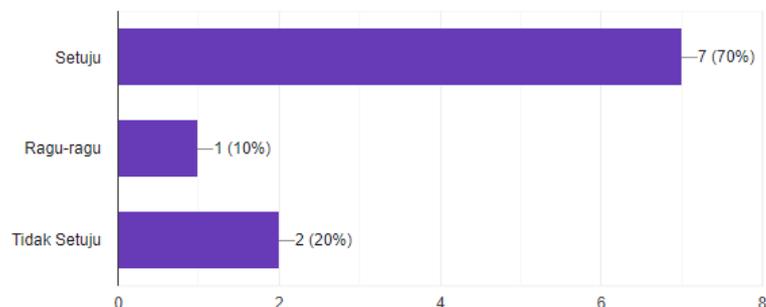
Saya sangat nyaman dengan pekerjaan saya sehingga selalu menjadi ceria (tersenyum dan tertawa) saat bekerja [Salin](#)

10 jawaban



Saya selalu berinisiatif untuk bekerja lebih giat dan rajin meskipun hal tersebut bukan bagian dari tugas saya [Salin](#)

10 jawaban



Sumber: Data Diolah, 2024

### Gambar 1.1

#### Hasil Survei Semangat Kerja SPG bagian *Fashion* yang termasuk kedalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya

Dari hasil survei diatas diketahui bahwa 4 dari 10 responden ragu-ragu apakah mereka merasa nyaman saat bekerja sehingga menjadi ceria atau selalu tersenyum dan tertawa. Kemudian 2 dari 10 responden tersebut juga merasa tidak

memiliki inisiatif dalam bekerja dan 1 dari 10 merasa ragu-ragu. Inisiatif disini maksudnya adalah bekerja dengan lebih giat dan lebih keras meskipun bukan bagian dari tugas pokok dan totalitas dalam melakukan pekerjaan dengan atau tanpa perintah dari atasan.

Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi yang dimiliki karyawan (Chandra & Setiawan, 2018). Wawancara juga dilakukan terhadap SPG bagian *fashion* di Plaza Asia untuk membuktikan hal tersebut, ternyata mereka semua berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat membuat mereka bersemangat dalam melakukan pekerjaan, apabila mereka mengalami stres karena pekerjaan atau masalah lain membuat mereka memiliki perasaan enggan untuk bekerja dan memiliki motivasi dapat membuat mereka tetap rajin bekerja dalam berbagai situasi dan kondisi.

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai segala hal disekitar karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan keberadaannya, berupa fasilitas atau rekan kerja yang dapat mendukung serta mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas (Enny, 2019). Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang SPG bagian *fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya, beberapa diantaranya mengatakan bahwa pemilihan warna pada ruangan yang monoton mudah membuat mereka jenuh saat bekerja dan fasilitas seperti kursi, meja atau loker yang tersedia dengan baik akan sangat membantu pekerjaan mereka.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan

baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan diluar pekerjaan (Siagian, 2014). Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang SPG bagian *fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya, menyatakan terdapat tuntutan dalam pekerjaan mereka yang terkadang menjadi beban fisik dan pikiran.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan (Supomo & Nurhayati, 2018). Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang SPG bagian *fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya, beberapa diantaranya mengatakan bahwa jenis pekerjaan yang mereka jalani tidak sesuai keinginan dan minat, kemudian imbalan yang diberikan dirasa kurang sesuai dengan beban kerja

Berdasarkan masalah pada latar belakang diatas, penelitian yang akan dilaksanakan berkaitan dengan semangat kerja karyawan. Adapun judul yang diambil adalah "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Generasi Milenial" dengan subjek penelitiannya adalah karyawan SPG (*Sales Promotion Girl*) bagian *fashion* yang termasuk dalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan oleh penulis sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik pada SPG bagian *fashion* yang termasuk dalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya.
2. Bagaimana stres kerja pada SPG bagian *fashion* yang termasuk dalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya.
3. Bagaimana motivasi pada SPG bagian *fashion* yang termasuk dalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya.
4. Bagaimana semangat kerja pada SPG bagian *fashion* yang termasuk dalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, stres kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan generasi milenial bagian SPG *fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah yang telah diidentifikasi adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja fisik pada SPG bagian *fashion* yang termasuk dalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya.
2. Stres kerja pada SPG bagian *fashion* yang termasuk dalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya.
3. Motivasi pada SPG bagian *fashion* yang termasuk dalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya.
4. Semangat kerja SPG bagian *fashion* yang termasuk dalam generasi milenial di Plaza Asia Tasikmalaya.

5. Pengaruh lingkungan kerja fisik, stres kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan generasi milenial bagian SPG *fashion* di Plaza Asia Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa kegunaan yang dapat digunakan oleh beberapa pihak, diantaranya:

1. Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis. Serta dapat membantu untuk melihat dan mengamati secara langsung dunia kerja terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, stres kerja dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan generasi milenial.

2. Perusahaan

Sebagai sumber informasi dan masukan bagi perusahaan untuk dapat memacu semangat karyawan agar menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan sesuai dengan harapan perusahaan sehingga karyawan dapat dijamin kesejahteraannya.

3. Pihak lain

Sebagai referensi untuk melakukan penelitian tentang lingkungan kerja fisik, stres kerja dan motivasi, serta dapat menjadi bahan informasi bagi peneliti lain dengan penelitian yang sama di masa depan.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Tempat diadakannya penelitian dan rincian kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dan disesuaikan dengan kurun waktu tertentu selama melakukan penelitian di tempat tersebut.

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil lokasi dari Plaza Asia Tasikmalaya yang beralamat di Jl.HZ. Mustofa No.326, Tugujaya, Kec.Cihideung, Kota Tasikmalaya.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai September 2023 – Maret 2024 dengan *time schedule* terlampir